LEGISLACIÓ DE L'EMPRESA

CURS '95 - '96

1er QUATRIMESTRE

LEGISLACIÓ

1ª PART: RELACIONS DE L'EMPRESA AMB L'ADMINISTRACIÓ

TEMA 1: EL ORDENAMIENTO JURÍDICO. (2-10-95)

1.1.- NORMAS DE CONDUCTA Y NORMAS JURÍDICAS. RELACIONES JURÍDICAS

Características de las normas jurídicas

a) Generalidad: Quiere decir aplicación comprendida por todos los interesados
b) Imperatividad: La norma jurídica tiene un contenido de emanamiento o prohibición.
c) Inviolabilidad: La norma jurídica presupone que su infracción no puede quedar sin juicio
d) Coercibilidad: La norma jurídica es coactiva, es decir, tiene carácter obligatório.
e) Alternidad: Comporta una relación entre dos o más personas.

Fuentes del derecho

El ordenamiento jurídico establece que las fuentes de derecho son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.
La costumbres se aplica en defecto de ley. Ésta, a diferencia de la ley, ha de ser alegada y probada. La costumbre es aquella fuente del derecho de conductas reiteradas impuestas por el uso social.
En el supuesto de lagunas en la ley y la costumbre, se aplican los principios generales del derecho. Estos principios están inspirados en la razón. Por ejemplo, en el derecho penal, en caso de duda seguiré a favor del reo; en derecho laboral, los contratos de trabajo han de ser remunerados.

1.2.- CLASES DE NORMAS JURÍDICAS. PROMULGACIÓN Y VIGENCIA.

a)*Constitución:* Texto normativo que contiene los derechos y deberes fundamentales de todas las personas y libertades humanas con conformidad con la declaración universal de derechos humanos.
La propia constitución señala la existencia de la ley orgánica. Ley en sentido estricto es una norma elaborada y aprovada por las cortes generales y sancionada, promulgada y ordenada su inmediata publicación en el BOE.
b)*Clases de leyes:* Hay dos clases de leyes: orgánicas y ordinarias.
-La ley orgànica desarrolla los derechos fundamentales de la constitución y exige mayoría absoluta en el congreso en su votación final.
-La ley ordinaria requiere menos requisitos parlamentarios, exige mayoría simple en el congreso y en el senado.
c) *Decreto legislativo:* Previamente hay una ley delegante que contiene un mandato que procede de las cortes y se dirige al gobierno para elaborar una ley.
d) *Decreto ley:* Norma dictada por el gobierno que se utiliza en casos de extraordinaria y urgente necesidad y que por mandamiento de la Constitución, no puede afecta las leyes y libertades del ciudadano, en consecuencia han de estar somitidas al congreso de los diputados para su convalidación.
Hay que decir que en Cataluña, el Parlamento Catalán, aprueba sus leyes, proclamadas por el president de la Generalitat y publicadas en el Diario Oficial de la Generalitat. Igualmente el DOG, también se publican las ordenes firmadas por los consejeros del Gobierno Catalán.
Otras normas jurídicas de rango inferior a las leyes:
a) *Reglamento:* Es una norma jurídica de caracter general dictado por el gobierno y de rango inferior a la ley. Estas normas jurídicas de rango inferior a la ley son: El derecho de consejo de ministros y el derecho de las comisiones delegadas del gobierno, que son reglamentos dictados por el consejo de ministros.
b) *Orden ministerial:* Reglamento dictado por un ministro. Resolución de los directores generales que son ordenes concretas firmadas por los directores generales de los respectivos ministerios.
¿Cuando son vigentes las normas?
A los 20 dias de su completa publicación en el BOE, a no ser que la misma ley disponga lo contrario o establezca la fecha de vigencia.
¿Cuando se anula una ley?
Las leyes sólo se pueden derogar por otras leyes posteriores; las leyes en principio, no tendran un efecto retroactivo.

1.3.- PERSONES NATURALS I JURIDIQUES. LES SOCIETATS MERCANTILS (9-10-95)

Les persones es classifiquen en persones físiques o jurídiques essent aquestes darrers les societats o associacions.
La societat mercantil es defineix com aquell contracte pel qual 2 o més persones s'obliguen a posar en un fons comú bens o indústria per obtenir un lucre, aquesta societat serà mercantil sempre que s'hagi constituït tenint en compte la constitució del codi de comerç

1.3.1.- CLASSES DE SOCIETATS MERCANTILS

-*Societat col·lectiva:* Els socis col·lectius tenen responsabilitat dels deutes de la societat de manera il·limitada, solidària i subsidiaria. Si la societat no te fons per poder pagar les deutes els socis tenen el compromís de pagar els deutes amb el seu patrimoni sense limitació de quantia.

-*Societat solidària:* S'inclou dins de les col·lectives. El creditor pot dirigir-se a qualsevol soci i si aquest te patrimoni ha de pagar al proveidor o creditor i el soci pot repercutir a la resta de socis amb proporció a les respectives aportacions proporcionals de capital.

-*Societat comamdità ria:* Tenim dos tipus de socis:

Socis col·lectius: Tenen responsabilitat col·lectiva, personal, il·limitada, solidària i subsidiària.

Socis comanditaris: Tenen responsabilitat limitada amb la quantia de les seves aportacions.

La societat comanditària pot ser simple o per accions, aquesta última te el capital dividit en accions.

1.3.2.- SOCIETAT ANÒNIMA

Concepte de Societat Anònima: Societat mercantil en la qual el seu capital està dividit en accions que aporten els socis accionistes, els quals no responen personalment de les deutes socials, d'aquesta definició es desprenen les caracteristiques següents:

1.- La S.A està constituïda d'acord amb el codi de comerç i la llei de societats anònimes, el seu objecte és mercantil.

2.-Es una societat capitalista, perque el seu capital social està dividit en unes parts proporcionals anomenades accions, les accions transfereixen la qualitat de ser soci.

3.-Responsabilitat dels socis o accionistes és una responsabilitat limitada, cosa que significa que només responen de la part que aporten, la responsabilitat del deute social com a màxim queda limitada només a la seva aportació. El responsable de la S.A és la pròpia persona jurídica la qual te responsabilitat dels deutes socials.

4.-Es una societat oberta, qualsevol persona pot ser soci comprant accions. Aquestes accions es poden comprar en un mercat financer organitzat (com és la borsa) o bé en un mercat de no cotització bursàtil.

5.-El seu capital, respecte màxims no hi ha límits, no obstant el capital se li marca un mínim de 10 millons de pts i aquest capital ha de ser totalment subscrit, es a dir en el compromis de les persones que volen constituir la S.A. de pagar 10 millons de pts.

6.-Que el dia de la seva constitució s'ha de desenbursar almenys un 25% del capital subscrit i la resta quan s'exigeixi per la junta general. Respecte a la gestió de la S. A. pot esser realitzada per 1 o varies persones que s'anomenen administradors, si son diverses les persones s'anomena consell d'administració el qual està format per un president, per un secretari i pels vocals consellers.

7.-La raó social es el nom que li podem donar a la S.A.. Al nom se l'ha d'afegir obligatoriament les sigles S.A. o les paraules 'societat anònima'. Cap S.A. pot tenir el mateix nom que un altre, pel seu control hi ha un registre de S.A.. La nacionalitat fa referència a tota empresa que estigui en territori espanyol i el seu domicili fiscal o social fa referència al lloc on la societat anònima te el seu consell d'administració, lloc que pot ser diferent a les seus de fabricació, producció o comercial.

-*¿Com crear una societat anònima?:*

1.-S'ha de fer una escriptura pública que no és un contracte privat si no un document públic fet davant notari.

2.-S'han de confeccionar els estatuts socials que serveixen per organitzar el col·lectiu. Tota empresa ha de tenir uns estatuts pels quals es regeix.

3.-Cal anar al registre mercantil per registrar la S. A. i dita institució dona publicitat a la constitució. La publicitat es realitza comunicant les dades principals de la S.A. en un butlletí oficial del registre mercantil (aques butlletí és un butlletí especial que degut a l'extensió i informatització del butlletí originari es va haver de crear un altre)

- *Drets dels accionistes:* L'accionista es el tenidor de les accions i te els següents drets:

1.-Participar en els guanys o beneficis de l'exercici. La participació es fa via repartiment de divident.

2.-Participar en el patrimoni social i aquesta participació es en el liquidament de la societat per fallida.

3.-Dret a la subscripcio preferent de l'emissió de noves accions, quan una societat creix necessita ampliació de capital i els socis antics tenen dret preferent de subscriure les noves accions.

4.-Dret a assistència i votació a la junta nacional d'accionistes, modernament hi ha la possibilitat de realitzar una emissió d'accions sense vot, no política i normalment se li pot otorgar un major percentatge de divident.

5.-Dret d'informació significa que tot accionista te dret a ser informat de la marxa financera i econòmica de l'empresa que es concreta en els documents següents:

-Balanç de situació, compte de perdues i guanys i memòria de l'exercici la qual explica l'evolució de l'empresa des del punt de vista de producció comercial financer i proposta de distribució dels beneficis que son els orgues de gestió de la societat anònima

-Orgues de gestió, es concreten en la junta general d'accionistes, en la 1ª convocatòria requereix que els accionistes presents o representats tinguin un 25% del capital subscrit, en 2ª convocatòria la seva constitució es vàlida qualsevol sigui el capital que estigui present en la junta general. L'accionistes es prenen acords sobre el repartiment de beneficis i aprobació, si cal, del balanç i el compte de pèrdues i guanys

1.3.3.- SOCIETAT DE RESPONSABILITAT LIMITADA (16-9-95)

Concepte de Societat de Responsabilitat Limitada: El capital determinat és dividit en participacions i les participacions són iguals, acumulables, indivisibles i no poden ser títols d'accions.

-Característiques de les Societats de Responsabilitat Limitada:

1.-Es tracta d'una societat mercantil, que vol dir que es constitueix d'acord amb el codi de comerç.

2.-La seva denominació S.L. (Societat Limitada)

3.-El capital ha de ser igual o major de 500.000 pts, totalment subscrit i desemborsat.

4.-El capital està dividit en participacions iguals, acumulables i indivisibles que no podràn incorporar-se a accions.

5.-La responsabilitat dels socis arriba fins al limit de la seva aportació.

6.-El nombre màxim de socis és de 50.

1.3.4.- SOCIETAT ANÒNIMA LABORAL

-Característiques de les Societats Anònimes Laborals:

1.-El capital està dividit en accions totalment subscrites i desemborsades almenys un 25%, així mateix és obligació que almenys han de pertànyer un 51% de les accions els treballadors que presten els seus serveis a l'empresa.

2.-La seva denominació, s'anomena S.A.L. (Societat Anònima Laboral)

3.-Les accions han de ser nominatives i en el supòsit que hi hagi socis no treballadors les accions que siguin dels treballadors ho hauràn de fer constar.

4.-No hi pot haver cap soci que tingui accions que representin més del 25% del capital social llevat les entitats públiques i empreses que participin en l'estat.

5.-La seva inscripció (o registre) han d'inscriure's en el registre mercantil i a la vegada han de ser qualificades pel ministeri de treball.

6.-El nombre de treballadors no socis no pot ser superior al 15% de la plantilla.

1.3.5.- COOPERATIVES

Objectiu final: Benefici de la persona.

Concepte de cooperativa: Son associacions de persones, no de capitals, hi ha bàsicament 2 tipus de cooperatives: de primer grau i de segon grau, les més usuals són les primeres.

1.3.5.1.- CLASES DE COOPERATIVES DE PRIMER GRAU

1.-*Cooperatives de treball associat:* Aquestes cooperatives associen als treballadors organitzats en una empresa col·lectiva i pel seu treball personal executen obres i serveis per a un tercer.

2.-*Cooperatives de consumidors i usuaris:* Aquestes cooperatives associen a persones físiques i tenen per objecte procurar les millors condicions de qualitat, mesurar informació i preu dels bens i serveis pel consum o us dels socis.

3.-*Cooperativa de vivenda:* Aquestes cooperatives associen a persones i tenen per objecte realitzar una edificació o bé obres complementàries pels seus socis i familiars.

4.-*Cooperatives agrícoles:* Agrupen persones físiques o jurídiques i es poden dedicar tant a l'agricultura com a la ramaderia i el seu objecte és la prestació i subministre de bens i serveis agrícoles amb les millors condicions tecno-econòmiques.

5.-*Cooperatives de serveis:* Associen professionals que poden ser persones físiques o persones jurídiques i el seu objectiu comú és la realització de tasques de tipo tècnic, econòmic i/o ecològic.

6.-*Cooperatives del mar:* Associen a persones, cofradies de pesca i a titulars de vaixells i el seu objectiu és l'activitat de pesca.

7.-*Cooperativa de transportista:* Aquest tipus de cooperativa associen a persones físiques o jurídiques i els seus treballadors són propietaris de vehicles propis o titulars d'empreses de transport.

8.-*Cooperativa sanitària:* Localitzada en els hospitals

9.-*Cooperativa d'assegurances:* Composta per les diferents branques de l'assegurança.

10.-*Cooperativa de l'ensenyament:* Pot ser tècnic, artistic, esportiu, cultural,...

11.-*Cooperativa de crèdit:* Que tracten de prèstecs, crédits i descomptes.

1.3.5.2.- COOPERATIVES DE SEGON GRAU

Són associacions de cooperatives, es a dir, dues o més cooperatives s'uneixen per formar una cooperativa de segón grau.

NOTA: La forma juridica més usual de la multiempresa, gran empresa o empresa internacional és la Societat Anònima.

Diferències entre Societat Anònima i Societat Limitada:

	Capital inicial	Membres	Denominació del capital	Característiques comuns
S.A.	10.000.000	il·limitat	acció	Societats mercantils amb codi de comerç
S.L.	500.000 pts	50	participació	La seva responsabilitat és limitada respecte al capital que aporten els socis.

1.4.- SISTEMES DE CONTROL DE L'ORDENAMENT JURIDIC

L'ordenament jurídic és un conjunt de normes i els procediments per fer-les complir dels quals es dota una societat o grup humà. Els mecanismes que s'estableixen per tal de vetllar pel control de l'ordenament jurídic es basen en la legalitat de les normes i en la legalitat de les actuacions.

Legalitat de les normes: Els mecanismes per perservar l'acord de les lleis als preceptes constitucionals és el recurs d'inconstitucionalitat quan es considera que una norma va en contra de la lllei de l'estat.

Legalitat de les actuacions: Tant els ciutadans com els poders públics estàn subjectes a la constitució i a l'ordenament jurídic en cas de que hi hagi actuacions de que no s'ajustin a dret, hi ha mecanismes per restablir el principi de legalitat i defensar els drets legítims en contra de les actuacions de particulars o de la mateixa administració, els ciutadans tenen dret a obtenir la tutela efectiva dels jutges i tribunals en l'exercici dels seus drets i interessos legítims sense que en cap cas es pugui produir indefensió, en concret els mecanismes que el nostre ordenament jurídic estableix per la tutela jurídica són: El particular pot iniciar un recurs d'amparo davant del tribunal constitucional quan consideri que s'ha violat els drets o llibertats fonamentals i quan es tracti de la tutela jurídica d'altres drets, els particulars poden recòrrer als tribunals de justícia tenint en compte que quan es tracta de impugnar resolucions de l'administració s'aplica el procediment administratiu i en altres casos segons la naturalessa del dret que es defensa es recurrirà davant dels tribunals civils, penals o socials, la matèria pot ser social, penal o civil.

TEMA 2: ORGANITZACIÓ DE L'ESTAT ESPANYOL (23-10-95)

2.1.- PODER LEGISLATIU, PODER EXECUTIU I PODER JUDICIAL

L'estat espanyol es defineix a la constitució com un estat social i democràtic del dret. Aquest nom resumeix els principis en que es basa la seva organització política.

Poder Legislatiu: El te les corts composta pel congrés dels diputats i el senat, aquests organs representen directament la voluntat dels ciutadans manifestada mitjançant les eleccions generals i que tenen como amissions especials la el·laboració i aprovació de lleis, el control de la tasca de l'executiu mitjançant l'ellecció del president del govern i les mocions de censura i mocions de confiança i les comissions d'investigació i altres. Com que la forma d'organització es territorial existeixen en cada comunitat autònoma parlaments amb funcions similars a la de les corts dintre però del seu territori i limitat a les competències que legalment s'han establert a través de l'estatut i dels traspassos de competències aconseguits.

Poder Executiu: És exercit pel govern i en les comunitats autònomes pels consells executius, el poder executiu és el que du a terme la política de l'estat i aplica les lleis que aprova el poder legislatiu.

Poder Judicial: El poder judicial és qui en cas de conflictes entre els ciutadans i entre els ciutadans i l'estat, interpreta la llei i estableix quina és la seva aplicació correcte i sanciona a qui no compleix. El poder judicial el formen els jutges i magistrats i s'estructura en diferents tribunals en competències establides legalment. L'ordenació jerarquica dels tribunals és la següent:

-Tribunal Suprem: És el tribunal superior de l'administració de justícia i les seves sentències formen jurisprudència, la jurisprudència és la interpretació de les lleis que realitza el tribunal suprem.

-Audiència Nacional: Te àmbit de competència a tot l'estat i és tribunal superior respecte als jutjats centrals d'instrucció.

-Tribunals Superiors de Justícia: Aquests tribunals representen el tribunal suprem en cada comunitat autònoma i tenen competència en el territori d'aquesta comunitat, per aplicar les lleis promulgades pel parlament de la comunitat autònoma.

-Audiències Provincials: Les audiències tenen competència en la província en la que es localitzen i actúen tant en primera instància como en segona instància en funció de les lleis que apliquen.

-Jutjats de 1ª Instància i d'Instrucció: Són els tribunals de justicia als que en primer lloc s'ha d'acudir per reivindicar els drets dels ciutadans.

-Jutjats de pau: Que es localitzen en aquells pobles on no hi ha jutjats de 1ª instància o instrucció.

Per altre part existeix:

-Tribunal Constitucional: La seva missió principal és la interpretació de la constitució i la defensa dels drets fonamentals i llibertats dels ciutadans.

Aquesta classificació correspon a l'esquema de Montesquieu.

2.2.- ADMINISTRACIÓ PÚBLICA I ADMINISTRACIÓ DE L'ESTAT

L'estat espanyol s'organitza territorialment en municipis, províncies i comunitats autònomes, existeix una administració pública, civil de l'estat, directe i una altre territorial, institucional o autònoma que s'estructura en coorporacions locals (ajuntaments), organismes autònoms (INEM (instituto nacional de empleo), INE (institut nacioanl d'estadística), INS (institut nacional de seguretat social), etc..) i comunitats autònomes.

L'administraci civil de l'estat a la seva estructura central s'organitza en departaments ministerials i aquests són:

-Assumptes exteriors
-Justícia
-Defensa
-Economia i Finances
-Interior
-Obres públiques i Urbanisme
-Educació i Ciència
-Treball i Seguretat Social
-Energia i Indústria
-Agricultura i Alimentació
-Administracions públiques
-Transports i Comunicacions
-Sanitat
-Relacions amb les Corts

2.2.1.- COMUNITAT AUTÒNOMA

Competències: La Constitució reconeix expressament a les Comunitats Autònomes, competències d'acord amb el que estableixen els seus estatuts i la transferència de competències aconseguides. Aquestes són:

-Organització de les isntitucions d'autogovern.
-Organització del territori, urbanisme i vivenda

-Obres públiques de la Comunitat Autònoma.
-Les carreteres les quals el seu itinerari es desenvolupa íntegrament en el territori de la comunitat.
-Els port i aeroports esportius. L'agricultura i la ramaderia.
-Els aprofitaments forestals. Protecció del medi ambient.
-Projectes. Construccions i explotació d'aprofitaments hidràulics i regs (regadio).
-Pesca. Fires interiors.
-Foment de desenvolupament econòmic i política econòmica.
-Patrimoni d'interés de la comunitat.
-Foment a la cultura. Investigació.
-Ensenyament i llengua de la comunitat.
-Turisme, asistència social i sanitat.

2.2.2.- GENERALITAT DE CATALUNYA

Els òrgans superiors de la Generalitat de Catalunya són:
-El president, el govern i els consellers.
-L'organització i l'actuació de l'administració de la Generalitat s'articula per garantitza l'eficàcia en el compliment de les seves funcions i els seus serveis.
-Els organs administratius de la Generalitat es classifiquen en centrals i territorials o perifèrics.
Organs centrals administratius de la Generalitat: Són les que tenen competència en el territori de Catalunya, l'administació econòmica està organitzada en departaments, els departaments de la Generalitat són:

-Presidència
-Governació
-Economia i Finances
-Ensenyament. Cultura
-Sanitat i Seguretat social
-Política territorial i Obres públiques
-Agricultura, Ramaderia i Pesca
-Treball. Justicia. Indústria i Energia
-Comerç i Benestar social

La direcció de cada departament de la Generalitat, correspon al conseller que te una potestat reglamentària (poder fer lleis u ordres) a l'àmbit i dins dels límits que li son propis. En cada departament hi ha una secretaria general i les direccions generals.
Organs d'administració territorial de la Generalitat: L'administració territorial de la Generalitat s'estructura en delegacions territorials (d'industria, de comunicació,...) de govern, amb la delimitació que es fixi reglamentàriament. Els seus titulars tenen la categoria de directors generals. Altres òrgans actius són: subdirectors generals, serveis i negociats.

2.3.- EL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU (30-10-95)

No és necessari solament tenir dret per exigir quelcom sino que més a més s'ha de tenir capacitat d'obrar i seguir les regles del procediment administratiu.
La capacitat d'obrar és l'aptitud de ser titular de relacions jurídiques, es a dir de drets i de deures.
-Concepte interesat: L'interesat en un procediment administratiu, pot actuar per si mateix o per mitjà d'un representant, en els supòsits de tràmit senzill, es presumeix la representació formal i en el supòsit de formular reclamacions en nom de l'interesat, el representant ha d'acreditar el manament mitjançant poder notarial, si no hi ha poder notarial ha de comparèixer davant de l'òrgan administratiu (ha de comparèixer personalment).
-Terminis blassos administratius: Les actuacions, els escrits administratius, s'han de fer dins del termini assenyalat. Si les actuacions es fan fora del termini no tenen eficàcia, els terminis es conten a partir del dia següent al que tingui lloc la notificació o la publicació de l'acte administrariu, si no es diu res, els terminis es fixen per dies i s'entèn que aquests dies són hàbils, en el supòsit de fixar els terminis admessos es conta de data a data (en un més).
-Presentació de documents: Com a norma general es presenten en els ministeris competents o en les delegacions provincials, però també es pot presentar en els governs civils encara que no es dirigeixin al òrgan de la seva província i també es poden presentar a les oficines de correus, en aquest supòsit lo normal es presentar-ho en sobre obert per tal que el funcioneari posi el segell de la data en que es presenta la iniciació del procediment.
-Quan comença el procediment: El procediment pot iniciar-se d'ofici per la propia administració o bé a instancia de la part interessada, quan el procediment és comença a iniciativa del interesat l'escrit es coneix amb el nom d'*instància*.

-Capçalera: nom, cognoms, domicili, número nacional de identitat (DNI) i número d'identificació fiscal (NIF), si hi ha un representant, el seu nom i les dades del mateix.
-Exposició del que es pretén: es manifesten els fets i els fonaments jurídics en que es recolzen els fets.
-Final: es posa el lloc, la data i la signatura. Al final de tot, a peu de pàgina es posa l'autoritat o el centre en el que es dirigeix la instancia.

TEMA 3: NORMATIVA DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA EN RELACIÓ AMB L'ACTIVITAT INDUSTRIAL

3.1.- PLANTEJAMENT GENERALS: INTERVENCIÓ I ESTÍMUL

Industria des del punt de vista jurídic (punt de vista del dret):
Industria es tota activitat econòmica dirigida a les següents finalitats:
1.- Generació, transport, transformació, distribució i aplicació d'energia: mecànica, química, elèctrica o térmica.
2.- Obtenció de productes mitjançant processos mecànics, químics, elèctrics o mixtes, prestació de serveis d'utilitat pública mentre estiguin basats en les activitats esmentades.
Legislació industrial (s'en diu legislació administrativa industrial):
És el conjunt de normes que regulen les relacions entre els empresaris industrials i l'administració pública, aquesta administració pública pot ser MIE (Ministeri d'Indústria i Energia) i en la Generalitat de Catalunya té el nom de Serveis Territorials d'Indústria i Energia i Serveis Territorials de Treball. Les relacions entre l'empresari industrial i l'ajuntament respectiu, formen part també de la legislació industrial.

3.1.1.-INTERVENCIÓ I ESTIMUL

Normativa industrial: Les normatives industrials segueixen les següents parts:
1.- Funció Organitzativa: Significa que les normes van encaminades a la creació, funcionament, modificació dels organismes administratius necessaris per l'aplicació de les normes industrials. Per exemple tenim:

- ·Funcions dels inspectors d'industria
- ·Funcions dels inspectors de treball i seguretat social
- ·Les vigilàncies municipals

2.- Funció interventora: Fa referència al conjunt de l'ordenament jurídic que limita l'esfera dels drets de l'empresari a l'observància de regles de contingut tècnic i aquesta funció interventora la podem classificar en:

1- L'ordenació econòmica general
2- L'ordenació legitimadora de l'activitat industrial: ¿Qué es fa per legitimar una empresa?
3- Direcció tècnica de l'activitat industrial: Reglaments de baixa tensió, de fluids,...
4- Seguretat de les persones i dels bens
5- Seguretat dels interessos fiscals: Taxes i impostos a pagar
6- Seguretat del tràfic jurídic: Compres, vendes i transport.

3.- Estímul, incentivació o foment: Això vol dir que l'administració regula les normes per estimular l'activitat industrial perque hi hagi un desenvolupament econòmic i això ho fa concedint incentius (pts) als empresaris però com a condició aquests empresaris tenen que dirigir la seva actuació als objectius previament assenyalats per l'administració pública (obtenir un lloc de treball, ...)
4.- Prestació de bens i serveis públics (transports públics): Aquesta part agrupa les normes i supòsits en els que els empresaris industrials poden fer us privatiu de determinats bens de naturalessa pública o bé de serveis públics necessaris per la seva gestió. Fer us privatiu és poder realitzar funcions que normalment ho fa l'administració pública.

3.1.2.- ORDENACIÓ ECONÒMICA GENERAL

El principi general és el de llibertat d'empresa (reconegut per la Constitució) igualment la constitució reconeix l'art. 38 la llibertat d'empresa en el marc d'una economia de mercat.
Els poders públics garantitzen i protegeixen el seu exercici i la defensa de la productivitat d'acord amb les exigències de l'economia general i en el seu cas de la planificació, igualment la constitució estableix que l'estat podrà planificar l'activitat econòmica general per atendre les necessitats col·lectives i armonitzar el desenvolupament regional i sectorial (agricultura, ramaderia, industria) i estimular el creixement de la venda i de la riquessa així mateix l'utilització regional dels recursos naturals i la protecció del medi ambient.

3.2.- COMPETÈNCIES DE LA GENERALITAT I DEL MINISTERI D'INDUSTRIA I ENERGIA

Apartat 1.5 [illegible]

TEMA 4: RÈGIM D'AUTORITZACIÓ: INSTAL·LACIÓ, AMPLIACIÓ, TRASLLAT, CANVI DE TITULAR I CESSAMENT D'INDUSTRIES (6-11-95)

4.1.- RÈGIM MUNICIPAL D'AUTORITZACIÓ

Les autoritzacions són el consentiment que otorga l'administració pública a un particular per l'exercici d'una activitat determinada, una vegada l'administració ha comprovat que es reuneix les condicions necessaries, hi ha un principi que és el Principi General de Legitimació i aquest principi general significa que per l'exercici de l'activitat industrial, s'estarà legitimitat quan s'obtinguin totes les autoritzacions i inscripcions a l'administració pública.

Els actes de Legitimació són:

1.- Inscripció en el registre industrial del ministeri d'indústria i energia o les direccions provincials del ministeri d'indústria: S'han d'inscriure les instal·lacions, trasllats, ampliacions. A Catalunya hi ha la Conselleria d'Indústria i en concret el departament d'indústria i energia de la Generalitat i a nivell provincial hi han els serveis territorials d'indústria

2.- Notificació de l'apertura del centre (o lloc de treball) o la direcció provincial de treball i seguretat social: A Catalunya l'òrgan competetn és el Departament de Treball de la Generalitat.

3.- Autorització de l'ajuntament respectiu: S'ha de tenir cura de que pot regir el principi de silenci administratiu positiu, que vol dir que si l'administració no contesta la sol·licitud d'autorització d'un centre en un termini marcat per la llei com pot ser un termini de 2 mesos després d'haver-la presentat, s'entén que ha estat otorgada.

4.2.- PRINCIPI GENERAL DE LLIBERALITZACIÓ. EXCEPCIONS

Excepcions, és el que significa el principi de llibertat en les instal·lacions, ampliacions i trasllats d'industries, competència del ministeri d'industria i la reducció d'un mínim d'activitats insdustrials del règim d'autorització preceptiva, això es tradueix en la possibilitat d'el·laborar un projecte i una certificació d'obres, els quals s'han d'acoplar a les prescripcions tècniques i reglaments tècnics i ha d'estar signat per un tècnic o enginyer competent i això es suficient requisit per posar en marxa la indústria.

Hi ha un *Principi d'Excepcions*, aquest principi de lliberalització d'instal·lacions, ampliacions i trasllats d'industries les quals podran realitzar-se sense prèvia autorització administrativa, presentant el projecte al departament d'indústria llevat de les excepcions següents que requereixen autorització administrativa plena, que són:

1.- Les industries de mineria, hidrocarburs i energia

2.- Les industries d'àmbit militar com les indústries d'armes i explosius

3.- La tecnologia extrangera i les inversions extrangeres que es tindrà que veure en cada cas els posibles convenis internacionals que hi pugui haver.

4.- Els plans de reconversió industrial, com pasar de l'indústria textil a la de fundició per exemple.

4.3.- PROJECTE INDUSTRIAL. PARTS. REQUERIMENTS. REGLAMENTS I NORMES TECNOLÒGIQUES.

Un projecte des del punt de mira de la llei (del dret), el projecte és un conjunt de documents els quals defineixen l'obra o instal·lacions de manera que un tècnic o un facultatiu, diferent a l'autor del projecte, pugui dirigir seguint els mateixos treballs i obres corresponents. Aques és l'únic concepte vàlid de projecte a presentar.

4.3.1.- PARTS MÍNIMES QUE S'HAN DE FER DEL PROJECTE

Per les obertures d'empreses, els projectes s'han de presentar a l'ajuntament. Aquestes parts del projecte, són els documents mínims que han de formar part del concepte global de projecte:

1ª part: MEMORIA: S'ha de fer una memòria de projecte que serveix per justificar el treball que s'ha de fer tant en el seu aspecte tecnològic com en el seu aspecte econòmic, en aquesta memòria s'han d'incloure les dades bàsiques que s'han utilitzat per realitzar el projecte, a vegades s'han d'incloure les fòrmules i els càlculs necessaris per l'el·laboració del projecte i principalment caldrà descriure que el projecte està subjecte als reglaments tècnics i a les normes tecnològiques (per exemple el reglament tècnic de baixa tensió) d'aquest últim aspecte hi ha responsabilitat personal que és bàsic pel bon fi del projecte.

2ª part: PRESUPOST: Per fer el presupost del projecte primer s'han de fer constar les mesures de les unitats que s'han utilitzat, les quantitats, nombre, qualitat, especificacions tècniques, desprès cal posar-hi el preu de cadascún dels elements o primeres matèries que intervenen en aquest projecte i s'ha de fer un estudi de la formació de preus, el tècnic ha de coneixer la formació de preus i del cost de l'empresa, una vegada se sap el cost industrial de l'empresa es pot el·laborar el presupost desglossat de cadascún dels elements del projecte i una vegada el tinguem, s'el·laborarà un presupost global que conté costos insdustrials, administratius, comercials i de direcció.

3ª part: ELS PLANOLS: Poden ser de conjunt o de detall, es a dir, el que s'acostuma a fer en dibuix lineal es fan de detall per l'administració i de conjunt, el nombre de planols han de ser els necessaris i suficients per realitzar l'obra o el treball encomanat i a la vegada s'ha d'incorporar els planols d'execució en obrar en el taller (distribució en planta de com es fa)

4ªpart: PLEG DE CONDICIONS: Aquest pleg de condicions és un document important de tipus contractual bàsic, per després redactar el contracte en ferm d'execució d'obra, i en aquest pleg de condicions ha de detallar-se el següent:
- Quins treballs s'han de fer (per evaluar-ho econòmicament), és objecte de projecte.
- Quines condicions han de reunir els materials.
- Especificacions tècniques.
- Els models, les marques.
- Cal incloure o no l'execució d'obra.
-Quines són les condicions econòmiques del projecte (el preu o valor del projecte i la financiació del mateix)

Moltes vegades abans del projecte se sol fer un avant projecte que es un conjunt de documents que defineixen les línees generals de l'obra o treball i que permet formar una idea de conjunt del projecte, donen una idea de globalització del projecte i a la vegada ofereixen un presupost aproximat del valor del projecte.
1ªpart: MEMORIA DESCRIPTIVA: Justifica el treball des del punt de vista tècnic com des del punt de vista econòmic.
2ªpart: PLANOLS A GRAN ESCALA: Enfront a la idea de rigoricitat i detall del projecte, en l'avant projecte és a gran escala.
3ªpart: VALORACIONS ECONÒMIQUES: Donen una idea aproximada del que pot valdre el projecte que s'els ha encarregat.

4.3.2.- REQUERIMENTS (13-11-95)

Els requeriments són els requisits que ha de tenir el projecte, han de ser els següents:
-El projecte ha d'estar redactat i signat per un enginyer que tingui competència dins de la seva especialitat.
-El projecte industrial s'ha de presentar al Col·legi Oficial d'Enginyers perque estigui comprovat i visat, que estigui ben fet significa que el projecte te que estar d'acord en els reglaments i normes tecnològiques es a dir, que encara que hi ha llibertat de instal·lació, ampliació i trasllat d'industries, això no significa que hi hagi reducció en l'exigència de que es compleixin les normes tecnològiques que fan referència als reglaments electrotècnics, als reglaments d'aparells a pressió, els reglaments d'aparells elevadors, els reglaments de locals especials i les reglamentacions d'instal·lacions complementàries
Com deiem abans, el projecte ha de complir les normes aplicades per les raons següents:
-Raons de seguretat
-Per complir normes de sanitat
-Les normes de protecció al medi ambient
-L'ordenació de consums energètics
-Les inversions extrangeres i les reglamentacions específiques que en cada cas corresponguin.
¿A on s'ha de presentar el projecte un cop es te el visat del Col·legi Oficial d'Enginyers?
S'ha de presentar a les Delegacions Provincials del Ministeri d'Indústria i Energia i aqui a Catalunya, al Departament d'Indústria i Energia de la Generalitat, si es projecte està d'acord o s'adecua a les normes i reglamentacions industrials, l'administració no posa cap inconvenient per l'execució del projecte, la responsabilitat del projecta s'imputa a l'autor del projecte que és la persona o enginyer que ha signat el projecte (te responsabilitat total).

4.4.- EXECUCIÓ. CERTIFICAT D'EXECUCIÓ I POSADA EN FUNCIONAMENT

Per posar en funcionament una indústria és necessari una certificació, aquesta certificació expedita o otorgada per les Direccions Provincials del Ministeri d'Indústria i Energia, aqui a Catalunya hi han els Serveis Territorials d'Indústria, i signada per un enginyer del Cos d'Enginyers, aquest enginyer fa constar l'adaptació de l'obra al projecte i desperès o a la vegada el cumpliment de les condicions tècniques i reglamentàries.

RESPONSABILITAT DEL PROJECTISTA

L'autor del projecte és responsable de que el projecte industrial s'adapti a les normes vigents i els reglaments industrials, com es el reglament elèctric de baixa tensió, els reglaments d'aparells a pressió, normes sobre carreteres i xarxes de comunicació. Per altre part l'enginyer que signa el certificat d'execució d'obra també es responsable de que el projecte compleixi els requisits i condicions tècniques exigits pels reglaments industrials i a la vegada també és responsable de l'adapatació o realitat de l'obra al projecte previst, cal tenir present, a part de les responsabilitats esmentades que a més hi ha responsabilitats civils i responsabilitats penals que puguin derivar del projecte industrial.

4.5.- INSCRIPCIÓ AL REGISTRE INDUSTRIAL

El registre industrial és una institució que pertany a la Direcció Provincial del Ministeri d'Indústria i Energia i aqui a Catalunya hi ha hagut una transferència al Departament d'Indústria i Energia que serveix o te per objectiu legislar l'activitat industrial.
En els registre industrial s'han d'inscriure els seguents actes:
1 - Instal·lació d'indústries
2.- Ampliacio d'indústries

3.- Trasllat d'indústries
4.- Canvi de titularitat de l'empresa o de l'insdústria
5.- Canvi en l'activitat industrial
6.- Cessament de l'activitat industrial?

¿Per qué serveix el Registre Industrial?
Objectiu: Legitimar l'activitat industrial, on legitimar significa que hagi una relació, una identificació entre el projecte previst i signat per l'enginyer amb la realitat de l'execució de l'obra feta.
¿Qué succeeix? si no s'inscriu el projecte en el Registre?
La falta d'inscripció determina la declaració de clandestinitat, es a dir que la industria es converteix en clandestina.

COMPETÈNCIES DE LA GENERALITAT TRANSFERIDES PEL MINISTERI D'INDÚSTRIA I ENERGIA
Aquestes competències de la Generalitat en matèria industrial són les següents:
1.- Registre Industrial (tot el que ja s'ha dit)
2.- Aparells elevadors i la seva manutenció (manteniment)
3.- Aparells de pressió
4.- Inspecció tècnica de vehicles (ITV)
5.- Aparells que utilitzen combustibles gasosos
6.- Aparells cremadors
7.- Aparells radioactius
8.- Aparells amb relació amb els carburants
9.- Instal·lacions elèctriques
10.- Tallers de reparació de vehicles
11.- Metallas preciosos
12.- Unitats de mesura
13.- Normalització de l'embassat, equipetatge, publicitat de productes alimentaris i diversos productes industrials.

COMPETÈNCIES DE L'AJUNTAMENT (20-11-95)
Es competència dels ajuntaments l'apreciació del grau de molestia, nocivitat, inseguretat i perillositat de cada activitat industrial. L'ajuntament otorga les llicències municipals que són dues:
1.- *Llicència municipal d'obres:* Aquesta primera llicència correponent a l'execució d'obres de nova planta, modificació de les existents, està sotmés al règim d'autorització municipal prèvia, en conseqüencia l'ajuntament no dóna llicència quan no es compleixen les normes d'higiene i sanejament i tampoc dòna llicència quan els terrenys que es tracti de construir la nau industrial no tinguin la qualificació d'edificables. El projecte o projectes de construccions industrials s'han de presentar a l'ajuntament o secció corresponent i han d'estar signats per un enginyer tècnic amb facultats de projectar i dirigir projectes en la seva respectiva àrea, però cal tenir en compte que a més s'exigeix la signatura de l'arquitecte quan la façana de l'edifici industrial estigui situada o doni a un carrer urbà o del centre urbà, a la vegada l'ajuntament te competència a la segona llicència mentada 'Llicencia d'obertura' d'establiments industrials.
2.- *Llicència d'obertura:* Aquesta segona llicència és necessària per:
- Instal·lacions industrials
- Transformacions de l'indústria
- Ampliacions industrials
- Trasllats d'indústria

Totes aquestes activitats requereixen llicència de l'ajuntament i cal tenir present les següents normes:
1ª norma: El reglament d'àmbit nacional anomenat reglament d'activitats molestes, insalubres, nocives i perilloses.
2ª norma: Ordenances municipals específiques del territori del poble o ciutat.

REGLAMENT D'ÀMBIT NACIONAL (1ª norma)
Indústries molestes: Són aquelles que les seves activitats produeixen sorolls, vibracions, fums, gassos, males olors, boires, polvos en suspensió, i per totes l'ajuntament farà que s'apliquin mecanismes i efectes correctors i a la vegada els plans d'urbanisme poden preveure la prohibició d'instal·lar aquestes activitats molestes en determinades zones.
Indústries insalubres: Aquestes indústries són aquelles activitats que donen lloc a desprendiments i evacuacions de productes que poden resultar perjudicials a la salut humana, la localització d'aquestes ha de ser a una mínima distància de 2Km del nucli urbà més pròxim de població.
Indústries nocives: Són aquelles activitats que desprenen o evacuan productes que poden ocasionar danys a la riquessa agrícola, ganadera, forestal o piscicula (pecuaria). L'aplaçament d'aquestes activitats a de ser a una distància mínima del centre de població més pròxim.
Indústries perilloses: Són les activitat industrials que manipulen o magatzemen productes que poden originar riscos greus, poden originar explosions, radiacions, combustions i el seu aplaçament segueix la mateixa regla dels supòsits anteriors.

TEMA 5: DIRECCIÓ TÉCNICA D'ACTIVITAT INDUSTRIAL

5.1.- PLANTEJAMENT GENERAL (11-12-95)

Concepte d' ESPECIALITAT:

Es consideren especialitats: l'Enginyeria Tècnica Industrial: especialitats: Mecànica, Elèctrica, Química Industrial i Tèxtil. Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions: Instal·lacions Telegràfiques i Telefòniques, Equips Electrònics, Radio-Comunicació, Só (llei 1286).

Activitats professionals d'una especialitat:

1.- *Referent a redactar i firmar projectes:*

Que tinguin per objecte, la construcció, reforma, reparació, conservació, demolició, fabricació, instal·lació, muntatge o explotació de bens mobles i inmobles sempre que quedin compresos per la seva naturalessa i característiques en al tècnica pròpia de cada especialitat.

2.- *Direcció de l'execució d'un projecte:*

Direcció d'activitats dels projectes anteriorment esmentats inclosos projectes el·laborats per una tercera persona.

3.- *Mesures i taxacions i altres treballs anàlogs:*

Càlculs, valoracions, peritacions, estudis, informes, planol de treball i treballs anàl·logs.

4.- *Facultats d'ordre acadèmic:*

Exercir la docència en els seus diversos graus segons la llei orgànica de Reforma Universitària.

5.- *Direcció d'indústries i explotacions:*

L'Enginyer Tècnic està facultat per dirigir tota classe d'indústria i explotacions i també per exercir les activitats a que fa referència la redacció i firma de projectes.

En matèria de més d'una especialitat les activitats professionals:

S'exigeix que la intervenció del titular en l'especialitat resulti prevalent respecte els deures i si cap especialitat és prevalent s'exigeix tants titulats com especialitats hi hagi en l'activitat, la responsabilitat serà de tots els titulats.

5.2.- ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DELS ENGINYERS DE TELECOMUNICACIONS

1.- Estàn facultats per projectar i dirigir totes les indústries que produeixin, modifiquin o facin reparacions d'aparells i dispositius utilitzats en Telecomunicació.

2.- Capacitat per projectar i dirigir instal·lacions i centrals telegràfiques, telefòniques, radielèctriques i a més línies i dispositius de comunicació elèctrica a distància mitjançant la paraula parlada o escrita, la música, la fotografia, la televisió, mitjans de comunicació anal·logs.

3.- Instal·lació d'antenes col·lectives de televisió.

Requisits necessaris:

-Estar col·legiat: Els Enginyers Tècnics Industrials i els de Telecomunicació es dediquin a l'exercici lliure de la seva professió, obligatòriament s'han d'inscriure al seu respectiu col·legi d'Enginyers Tècnics i els drets econòmics que tenen estàn regulats per les tarifes d'honoraris que han de cobrar els E.T. en exercici lliure i que no s'apliquen quan l'E.T. està vinculat per relació laboral amb el seu client.

-En general l'E.T. en exercici lliure al rebre un encàrrec del client sol·licitarà la firma d'un imprés o document, en la qual en bàsic hi haurà el treball a realitzar, l'import aproximat del presupos i els seus honoraris quan es tracta d'un projecte o d'un avant projecte.

5.3.-ARQUITECTES I ENGINYERS SUPERIORS

La denominació d'Enginyer està tutelada per la llei, hi ha la denominació d'Enginyer Tècnic i la d'Enginyer Industrial. Entre altres titulacions tècniques de grau superior cal esmentar: l'arquitecte, enginyer aeronàutic, enginyer agrònom, enginyer de camins, canals i ports, enginyer insustrial, enginyer de mines, enginyer naval, enginyer de telecomunicació.

Arquitectes: Poden projectar tota classe d'edificis, encara que en quant a la construcció de locals industrials les seves facultats estàn en concurrència amb les atribucions dels E.T. Industrials.

Enginyers industrials: Faculten qualsevol especialitat que es tingui per l'exercici lliure de la seva professió, per projectar, executar i dirigir tota classe d'instal·lacions i explotacions compreses en les branques de la Tècnica Industrial, Química, Mecànica i Elèctrica. Els Enginyers Industrials estàn especialment capacitats per actuar, ralitzar i dirigir tota classe d'estudis i treballs en l'esfera econòmica industrial. Respecte la construcció d'edificis industrials, la seva competència és per projectar, construir i dirigir tota classe d'edificacions industrials però, quan alguna d'aquestes instal·lacions, la façana de l'edifici estigui en algun carrer del centre urbà, les ordenances municipals classifiquen els carrers de la població, s'exigeix que la firma de l'arquitecte hi estigui a més de la de l'E. Industrial

5.4.- ATRIBUCIONS DELS ENGINYERS TÈCNICS DE TELECOMUNICACIONS

1.- Instal·lació complerta d'estudis per emissores de radio-difusió modulades en amplitud, potència en antena no superior a 3KW

2.- Instal·lació complerta d'estudis per emissores de radio-difusió modulades en freqüència, potència de portadora en antena no superior a 800W

3.- Antenes col·lectives per recepció de T.V. i radio-difusió modulada en freqüència.

4.- Instal·lació complerta d'enllaços de T.V. en circuit tancat en un màxim de 2 càmeres receptores i de 6 receptores monitores.

5.- Muntatge d'equips, dispositius o instruments electrònics de mesura e instal·lacions de control de processos de fabricació sempre que es faci referència a la mesura d'una sola magnitut física o procés simple, i no constitueixi la instal·lació total del control electrònic d'un procés complert de fabricació.

6.- Instal·lació d'ordinadors electrònics digitals, quan la capacitat pròpia d'enmagatzamatge de la seva memòria central no sigui superior a 16000 paraules per 5 caràcters.

TEMA 6: INSPECCIÓ INDUSTRIAL

6.1.- INSPECCIÓ DE L'ESTAT I DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Estructura de l'inspecció industrial: -Estructura Central
-Estructura Perifèrica

1.- *Estructura Central:* Hi han el ministeri d'indústria i energia, subsecretaria, direccions generals (per exemple, director general d'electrònica o d'informàtica), organismes autònoms, en els quals hi han:

- Consell superior del ministeri d'indústria
- Registre de la propietat industrial
- Junta d'energia nuclear
- Institut de la petita i mitjana empresa
- Institut nacional d'indústria

2.- *Estructura Perifèrica:* A nivell perifèric hi han les direccions provincials del ministeri d'indústria i energia, i aquí a Catalunya el Departament d'Indústria i els Serveis Territorials, la seva funció básica es legitimar les instal·lacions industrials i realitzar l'inspecció industrial. Hi ha un cos d'enginyers industrials i enginyers tècnics industrials o inspectors que tenen atribucions inspectores en activitats industrials que els podem agrupar en:

- Indústries siderúrgiques i metal·lúrgiques
- Fabricació de gas
- Productes químics
- Vidre i ceràmica
- Centrals d'energia elèctrica
- Instal·lacions complementàries d'electricitat, aigua, gas, refrigeració (aire acondicionat), aparells elevadors, fluids de pressió, combustibles.

COMPETÈNCIES DEL MINISTERI D'INDÚSTRIA TRANSFERIDES A LA GENERALITAT DE CATALUNYA

6.1.1.- REGISTRE INDUSTRIAL (27-11-95)

1.- Inscripció de les instal·lacions industrials lliberalitzades mitjançant el document: Certificació d'execució d'obra.
2.- Inscripció d'instal·lacions al règim d'autorització prèvia.
3.- Revisions del Registre Industrial mitjançant la inspecció per comprovar que les indústries s'ajustin al projecte entregat.
4.- Sancions per infracció en matèria d'inscripció d'indústries.

6.1.2.- FUNCIONS DE VERIFICACIÓ I METODOLOGIA

Que fa referència a la tramitació d'expedients, d'homologació, normalització, contrastació, control, verificació i inspecció de les següents matèries:

- Aparells elevadors i manteniment
- Aparells a presió
- Aparells cremadors
- Aparells radioactius
- Instal·lacions elèctriques
- Inspecció tècnica de vehicles
- Tallers de reparació de vehicles
- Mesures i pes
- Normalització de l'envasat i etiquetat dels productes alimentaris, envassos de conserves, etiquetat de productes tèxtils, làmpares elèctriques i en general, els productes industrials.

Pel que fa al treball i la Seguretat Social, la Generalitat de Catalunya té competències respecte a l'apertura, trasllat i ampliacions de centres de treball i en cada centre de treball i seguretat social anotaràn els resultats de la inspecció. L'empresa ha de seguir les normes de seguretat i higiene en el treball, l'estatut dels treballadors i normes específiques de l'activitat industrial i els convenis col·lectius del sector empresarial en el qual estigui enquadrat.

6.2.- LA INSPECCIÓ MUNICIPAL

Determinats municipis amb concentració industrial tenen funcionaris tècnics dedicats a la inspecció municipal i l'alta direcció de la inspecció municipal la té l'alcalde i també el Governador Civil de la província.

Respecte a les normes bàsiques a tenir en compte en la Inspecció Municipal:

1ª norma bàsica: Cal recordar el reglament d'activitats molestes, insalubres, nocives i perilloses i cal recordar que les indústries molestes són les que produeixen fums, sorolls, gasos i males olors; les indústries insalubres són les que evaqüen productes que perjudiquen la salud humana; les indústries nocives són les que evaqüen productes que perjudiquen l'agricultura i la ramaderia; les indústries perilloses son les que manipulen o tenen al magatzem productes que podem originar risc d'explosió o combustio

2ª norma bàsica: Són les ordenances municipals de l'Ajuntament. Cal recordar que s'ha de demanar llicència o autorització a l'Ajuntament, i per una part, la llicència municipal d'obres quan es tracta d'indústries de nova planta o modificació de les existents, en les quals es necessari autorització municipal i a més, hi ha la llicència d'obertura d'establiment industrial pel que fa referència a instal·lacions, transformacions, ampliacions i trasllat d'indústries.

6.3.- LES ENTITATS D'INSPECCIÓ I CONTROL REGLAMENTARI

La verificació i la inspecció que imposa les reglamentacions tècniques tenen com a objectiu garantitzar la seguretat d'instal·lacions i aparells, la qual correspon al Ministeri d'Indústria i Energia o a les comunitats autònomes amb competència, però com a conseqüència del increment d'indústries, s'han creat les entitats d'Inspecció i control reglamentari, que anteriorment tenien el nom d'Entitats col·laboradores del Ministeri d'Indústria i Energia en el camp de l'aplicació i control dels reglaments i normes tècniques sobre instal·lació i productes.

Com a exemple d'entitats d'inspecció i control podem esmentar, les entitats col·laboradores amb la reglamentació d'aparells elevadors, entitats col·laboradores d'aparells amb fluids a pressió, entitats col·laboradores d'instal·lacions de gasos combustibles, i a més, cal dir que les entitats col·laboradores en matèria d'inspecció tècnica de vehicles, medi ambient i altres, tenen un règim o normes específiques. Les funcions encomanades a les Entitats Col·laboradores són:

1.- Realitzar assatjos reglamentaris per la comprobació d'aparells i la seva instal·lació.
2.- Subscriure actes d'assatjos i realitzar certificacions.
3.- Inspeccions periòdiques i extraordinàries d'instal·lacions i aparells industrials.
4.- Emetre dictàmens i informes destinats a l'Administració i als particulars.
5.- Auditories de qualitat, sistemes de control de qualitat de les empreses.

L'autorització d'Entitat Col·laboradora, és concedeix mitjançant una rigurosa comprobació de que es reuneixen les condicions d'idoneitat del personal en nòmina en el qual ha de tenir un mínim d'enginyers tècnics titulats en plantilla. També, la suficiència d'instal·lacions i equips de mesura.

Per últim, ha de tenir una cobertura de responsabilitat civil, que normalment es formalitza mitjançant la pòliça d'assegurança.

TEMA 7: TELECOMUNICACIÓ. ORDENACIÓ DE SERVEIS

7.1.- TERMINOLOGIA UTILITZADA EN TELECOMUNICACIÓ (18-12-95)

.- *Modelocomunicació:* Transferència de informació d'acord amb els convenis adoptats.
.- *Senyal:* Fenòmen físic en el que una o més de les seves característiques varien per representar informació.
.- *Telecomunicació:* Tota transmissió, emisió, recepció de signes, senyals, escrits, imatges, so o informació de qualsevol naturalessa, per fil, radioelectricitat, medis òptics o altres sistemes electromagnètics.
.- *Ones radioelèctriques o ones hertzianas:* Ones electromagnétiques i la seva freqüencia es fixe convencionalment sota de 3000GHz i que es propaga per l'espai sense guia artificial.
.- *Radiocomunicació:* Tota telecomunicació que s'ha transmés per mitjà d'ones radioelèctriques.
.- *Transmissió:* Acció de transportar senyals d'un punt a un altre, o varis punts. Pot efectuarse amb emmagatzemament.
.- *Canal de transmissió:* Mitjà de transmissió unidireccional de senyals entre dos punts.
.- *Circuit:* Combinació de dos canals de transmissió que permet la transmissió bidireccional de senyals entre dos punts per sostenir una sola comunicació.
.- *Commutació:* Procés consistent en l'interconnexió de canals de transmissió o circuits amb o sense realimentació.
.- *Rede de telecomunicació:* Conjunt de canals de transmissió, circuits i dispositius o centrals de commutació que proporcionen connexions entre dos o més punts definits per facilitar la telecomunicació.
.- *Interferència perjudicial:* Interferència que compromet el funcionament de serveis de seguretat o serveis de radionavegació o que degrada greument o que interrumpeix repetidament o impideix el funcionament de un servei de radio-comunicació explotat d'acord amb el reglament de radio-comunicació de l'Unió Internacional de Telecomunicació (Sede en Ginebra)
.- *Espectre de freqüencies radioelèctriques:* Conjunt de ones radio-elèctriques en les quals la seva freqüencia està compresa entre 3KHz i 3000GHz
.- *Domini públic radioelèctric:* Es l'espai per el que poden propagarse les ones radioeléctriques, correspon a l'Estat per la seva gestió, administració i contral el qual ha d'estar subjecte al que estableixin els tratats i acords internacionals de la V.I.T.
.- *Serveis de Telecomunicació no públics:* Son els que, excluits els de difusió, les seves prestacions són d'una mateixa propietat privada i no utilitzen domini públic radioelèctric i no tenen connexió amb l'exterior.
.- *Terminal:* Es tot equip o aparell que envia o rep senyals sobre una xarxa de telecomunicació a través dels punts de connexió o terminació definits d'acord amb les especificacions aprobades.

7.2.- SERVEIS FINALS, PORTADORS, DE VALOR AFEGIT I DE DIFUSIÓ

Els SERVEIS FINALS de Telecomunicació són els que proporcionen la capacitat complerta per la comunicació entre usuaris, incloses les funcions de l'equip terminal i que normalment requereixen elements de commutació. Són serveis finals de Telecomunicacions:

- Servei telefònic urbà, interurbà i internacional
- Servei telefònic mòvil automàtic
- Servei telefònic aeronaútic i marítim
- Telegrames
- Telex
- Teletexto
- Telefax
- Videotext
- ...

Es consideren SERVEIS PORTADORS de Telecomunicacions, els que proporcionen la capacitat necessaria per la transmissió de senyals entre punts de terminació de xarxa definits. Hi han 2 modelitats:
1.- Serveis que utilitzen xarxes de Telecomunicació conmutades per enllaçar els punts de terminació, com la transmissió de dades de xarxes de conmutació de paquets.
2.- Serveis que utilitzen xarxes de Telecomunicacions no conmutades, tal com es el servei de lloguer de circuits.
Els SERVEIS DE VALOR AFEGIT de Telecomunicacions, són els serveis que no siguent serveis de difusió, utilitzen com suport serveis portadors o serveis finals de Telecomunicacions, afegint altres facilitats al servei suport o satisfent noves necessitats específiques de Telecomunicació, per exemple, accedir a informació enmagatzemada, envia informació, realitzar tractament, diposit i recuperació de informació.

(8-1-96)

El SERVEI DE DIFUSIÓ de Telecomunicació, són serveis de telecomunicació en els quals la comunicació es realitza solament en un sentit o a varis punts de recepció simultànea.

7.3.- EQUIPS, APARELLS, DISPOSITIUS I SISTEMES

S'han d'adaptar a les especificacions tècniques que dicta el govern a proposta del ministeri de transports, turisme i comunicacions, els equips, aparells, dispositius i sistemes de qualsevol naturalessa que es trobin en algún dels següents supòsits:

1.- Utilitzin l'espectre de freqüencies radioelèctriques.

2.- Puguin connectar-se a les xarxes públiques de telecomunicació.

3.- Estiguin adscrits a serveis públics de valor afegit.

4.- Puguin pertorbar el normal funcionament d'un servei de telecomunicació. La resolució que dicta l'administració, en la que dicta i certifica d'incumpliment de les especificacions tècniques, rep el nom de CERTIFICAT D'ACEPTACIÓ en conseqüencia, per portar a termini l'importació, fabricació en serie en el mercat interior, venda o exposició per la venda de qualsevol aparell, equip, dispositiu o sistema, és necessari disposar del certificat d'aceptació.

TEMA 9: INSTAL·LACIONS ELÈCTRIQUES DE BAIXA TENSIÓ

9.1.- CONCEPTES I CALSSIFICACIÓ. VALORS NORMALITZATS

Concepte de Baixa Tensió: Es qualificarà d'instal·lació elèctrica de baixa tensió, a qualsevol conjunt d'aparells i de circuits associats en previsió d'un fi particular: producció, conversió, transformació, transmissió, distribució o utilització de l'energia elèctrica de tensions nominals iguals o inferiors a 1000 volts per corrent altern o 1500 volts per corrent continu.

9.1.1.- CLASSIFICACIÓ DE LES INSTAL·LACIONS DE BAIXA TENSIÓ

	CORRENT ALTERN (volts en valor eficaç)	CORRENT CONTINU (volts en valor mitjà aritmètic)
Petita tensió	V <= 50	V <= 75
Tensió usual	50 < V <= 500	75 < V <= 750
Tensió especial	500 < V <= 1000	750 < V <= 1500

9.1.2.- VALORS NORMALITZATS EN TENSIÓ I FREQÜENCIA

CONTINUA	MONOFASICA	TRIFASICA
110V	110V	127 entre fase i neutre
220V	220V	220 entre fase i neutre
		220 entre fases
		380 entre fases
		440 entre fases

50 Hz

Les tensions nominals preferents són 380 volts entre fases i la de 220 volts entre fase i neutre.
A més les instal·lacions de baixa tensió per corrent altern funcionen a la freqüencia normalitzada de 50 Hz, l'ús de freqüencies no normalitzades ve condicionat pel compliment d'aquestes instal·lacions de les instruccions especials que dicti el ministeri d'indústria.
Quan a les instal·lacions de baixa tensió, no es pugui utilitzar alguna de les tensions normalitzades en aquest reglament perque s'hagin de connectar a una altre instal·lació amb tensió diferent, es condicionarà la seva autorització administrativa el fet que la nova instal·lació puqui ser utilitzada en el futur amb tensió normalitzada. Cal tenir en compte que les instal·lacions de baixa tensió que puguin produir perturbacions en la emissió, transmissió i recepció dels sistemes que utilitzin, les ones radiades, hauràn d'estar dotades de dispositius correctors.
Les instal·lacions de servei públic o privat, la finallitat de les quals sigui la distribució d'energia elèctrica en baixa tensió en corrent altern o continu es realitzaràn cumplint les condicions generals que estableix el reglament electrotècnic, en general els sistemes utilitzats no poden excedir de les tensions nominals en els casos:

- Sistemes units directament a terra en corrent altern a 250 volts entre fase i terra i 450 volts entre fases, i en corrent continu en 375 volts entre conductor polar i terra i 650 volts entre conductors polars
- Sistemes no units directament a terra, sempre que no sigui utilitzat el conductor neutre en la distribució, en corrent altern en 450 volts entre fases i en corrent continu 575 volts entre conductors polars.

Degut a la molt petita tensió, aquestes especificacions no s'apliquen a telefònica ni a sistemes de rellotgeria, etc...

9.2.- SUBMINISTRAMENTS NORMALS I COMPLEMENTARIS (22-1-96)

Les normes legals bàsiques són:

.- El reglament de verificacions elèctriques i de regularitat en el subministrament d'energia
.- Reglament electrotècnic de baixa tensió

.- *Subministres normals:* Els subministraments normals són els efectuats a cada abonat per una sola empresa distribuidora per la totalitat de la potencia contractada pel mateix abonat i a un sol punt de subministrament d'energia.
.- *Subministraments complementaris:* Són els que a l'efecte de seguretat i continuitat del subministrament en complementen un de normal, podran efectuar aquest subministrament dues empreses diferents o a la mateixa empresa sempre que es disposi en el lloc de l'autorització de l'energia de mitjans de transport i distribució independents o l'usuari mitjançant sistemes de producció propis. Els subministrammts complementaris complementen els subministraments de socors, els subministraments de reserves i el subministrament duplicat. (Els subministraments complementaris inclouen energia de suport, de reserva i de duplicat):

.- Subministraments de socors: Aquell que està limitat a una potència receptora màxima equivalent al 15% del total contractat pel subministre normal. Es obligatori el subministre de socors qualsevol sigui la capacitat en teatres,

cines, tota classe d'espectacles pùblics, discoteques. Y amb capacitat d'asistència o reunió superior a 300000 persones com: centres docents, biblioteces, sales de conferències, casinos. El consum mínim obligatori per aques subministre és del 15% en relació al normal.

.-Subministraments de reserva: Dedicat a mantenir un servei restringit dels elements de funcionament indispensables de la instal·lació fins a una potència màxima del 50% de la potència total contractada pel suministrament normal. Es obligatori disposar d'aquest subministrament de reserva en: estadis, pavellons esportius, estacions de viatgers, aeroports, estableiments comercials amb gran afluència de públic, grans magatzems, hospitals, clíniques, sanatoris i ambulatoris. Consum mínim obligat en comparació al normal és del 25%.

.- Subministraments duplicats: S'efectúa a un abonat sense límits de potència indicades anteriorment pels subministraments de socors i reserves. Independenment dels subministraments de socors i reserva, facilitats per la companyia elèctrica, tots els locals indicats hauràn de tenir una font d'energia destinada a l'alumbrat de caràcter especial. Les característiques d'aquestes fonts pròpies d'energia es fixen en les instruccions complementàries del reglament.

9.3.- PROTECCIONS. PREVISIÓ DE CÀRREGUES

9.3.1.- PROTECCIONS

S'han de seguir les normes legals i en concret les instruccions de MIE de baixa tensió en el supòsit de perturbació d'intensitats i tensions de servei.

¿Quins són els limits de tolerància de les proteccions?

Els límits de tolerància referent a l'atenció de servei d'una red subministradora poden variar en diferents punts i s'obliga a l'empresa subministradora a mantenir una tensió nominal dins dels límits de tolerància ∓ 7%, en la freqüencia els límits de tolerància són ∓ 5%.

Les mesures hauràn de fer-se en hores de màxima carrega en la comessa general. Respecte als motius generals de perque es produeixen sobreintensitats normalment poden ser:

1_{er}: per sobrecàrregues dels aparells utilitzats

2_{on}: per defectes d'aïllament de gran impedància

3_{er}: per curtcircuit

¿Quins són els dispositius de protecció sobre V e I?

.- *Protecció general:* Es colocarà un interruptor automàtic de tall omnipolar o be un interruptor automàtic que talli unicament les conductores de fase (o polars) sota l'acció de l'element que controla la I en el conductor neutre. A més, en l'origen de tota instal·lació es colocarà un quadre de distribució en el cual es dispondrà d'un interruptor general de tall omnipolar i a més, dispositius de protecció contra sobrecàrregues de cada un dels circuits del denominat quadre.

.-*Protecció de sobretensions d'origen atmosfèric:* Instal·lació protegida mitjançant descarregadors a terra. La línia dels descarregadors haurà d'estar aïllada i la resistència de terra tindrà un valor de 10 ohms com a màxim. La conexió a terra s'instal·larà seguint les instruccions del MIE.

9.3.2.- PREVISIÓ DE CARREGUES

S'ha de tenir present els diferents llocs de consum com: edificis destinats a vivendas, edificis comercials i oficines, edificis públics, edificis d'indústria específica, edificis de concentració d'industries. Previsions de carregues de:

1.- *Edificis destinats a vivendes*: La carrega per vivenda depèn del grau d'electrificació. Pot ser: Electrificació mínima, Electrificació mitja, Electrificació elevada, o bé, Electrificació especial

La carrega del conjunt de vivendes es calcula: nº vivendes per la demanda màxima total prevista segons el grau d'electrificació, aquest valor està afectat per un coeficient de simultaneidad aplicable per raó de la no coincidència de les demandes màximes de cada vivenda.

Serveis generals de l'edifici es computen sumant la potència instal·lada en els ascensors, alumbrats, caixa d'escala, servei elèctric de l'edifici.

2.- *Edificis comercials, oficines i edificis públics:* La càrrega ve en funció de la superficie, es calcula en base a 100W per metre quadrat, mínim per abonat de 3000Watts (5000 Watts??)

3.- *Edificis d'indústria específica:* Tenen potència de 125W/m² i planta.

4.- *Edificis de concentració d'indústries:* Poden ser locals: humits, mullats, amb risc de corrosió, amb pols, a temperatures molt elevades, afectats per un servei electric, estació de servei i tallers de reparació de vehicles.

Locals humits: Són húmits aquells en que la proporció de vapor de H_2O en l'aire és notoriament superior a la dels locals considerats com secs. En la pràctica, el grau d'humitat relaciva mig és del 70% i es capaç d'humiditar les parets. Manifestacions: condensació en el sostre i parets formant unes taques salines i un moho encara que no hi hagi gotes d'aigua. Condicions dels conductors elèctrics: flexibles, aïllats, mínim de 450V de tensió nominal i en rigids aïllats un mínim de 750V de tensió nominal. Les canalitzacions seràn tancades i per les terminals s'utilitzen empalmes i connexions protegides de la caiguda de gotes. Distàncies mínimes dels conductors aïllats: a 5cm de les parets i la separació entre conductors de 3cm.

LEGISLACIÓ

2ª PART: MARCO JURÍDIC DE LES RELACIONS LABORALS

TEMA 13: LA RELACIÓ LABORAL (19-2-96)

13.1.- DERECHO LABORAL

Es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo renumerado. Es un conjunto de disposiciones juridicas que están relacionadas a un sector de la vida social, el trabajo.

13.2.- RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO

Toda persona que presta sus servicios voluntariamente aceptados en una empresa bajo la dependencia del empresario o de sus representantes, y entrega los resultados de sus servicios a la empresa, se dice que está vinculada laboralmente a esta empresa, es decir, existe una relación laboral. La caracterización de la relación laboral (caracterizaciones jurídicas que hay en el ámbito del estatuto de los trabajadores, son:

1.- *Voluntariedad:* Sólamente es objeto del derecho laboral, de relación laboral el trabajo que se realiza por la propia voluntad del interesado.

2.- *Trabajo realizado por cuenta ajena:* En la relación laboral hay dos sujetos entre los cuales se forma un vinculo. Este vinculo se refiere a que un sujeto realiza un trabajo por cuenta de otra persona o empresa.

3.- *Carácter personal:* El trabajo ha de ser realizado personalmente por el trabajador.

4.- *Remuneración:* Si se realiza un trabajo, y no se paga el trabajo realizado, no tiene ninguna relación laboral.

5.- *Independencia:* Existe un poder de organización por parte del empresario que retribuye el trabajo.

6.- En la relación laboral entra cualquier otro trabajo de carácter especial, creado por ley.

RELACIONES LABORALES DE CARACTER ESPECIAL

Se incluyen los siguientes trabajadores:

1.- Personal de alta dirección
2.- Servicio del hogar familiar
3.- Penados en instituciones penitenciarias
4.- Deportistas profesionales
5.- Artistas en espectáculos públicos
6.- Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir riesgo
7.- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley, por ejemplo, la ley de integración social de los minusválidos.

14 3.- EL CONVENI COL·LECTIU. AMBIT I VIGENCIA. PROCES NEGOCIADOR

CONCEPTO

Los convenios colectivos son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyendo un acuerdo libremente adoptado por elllos en virtud de su autonomia colectiva.
Mediante los convenios colectivos los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad igualmente podrán regular la paz social mediante las obligacioner que se pacten.

COMISIONES NEGOCIADORAS

En los convenios de enoresa i ámbito inferior la comisión negociadora está formada por: -empresario
-representantes de trabajadores
y ninguna de las partes no superará el limite de 12 miembros.

CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA

La comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones, confederaciones y las asociaciones empresariales representen como minimo la mayoria absoluta de los miembros del comité de Empresa o de los delegados de personal. Y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio. El nº de representantes de cada parte no superará a 15 personas.

PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR UN CONVENIO O PROCESO NEGOCIADOR

1.- Iniciación: La representación de los empresarios o de los trabajadores lo comunicará por escrito la otra parte, y a la autoridad laboral. La parte que reciba la comunicación sólamente podrá negarse a iniciar negociaciones por causa legalmente o convencionalmente establecida.
2.- Constitución de la comisión negociadora: Como se ha dicho esta comisión estará formada por 12 miembros como máximo en los convenios de ámbito de empresa y hasta el limite de 15 miembros cada parte de los convenios de ámbito superior a la empresa.
3.- Deliberaciones: Reunión de las partes las cuales están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. Los acuerdos de la comisión requieren el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador o moderador designado por ellas.
4.- Validez del convenio.

VIGENCIA CONVENI COL·LECTIU (4-3-96)

Correspon a les parts negociadores establir la duració dels convenis i poden eventualment pactar diferents periodes de vigencia per cada materia o grup homogeni de materies dins del matex conveni, llevat pacte en contrari, els convenis col·lectius es podràn prorrogar d'any en any, sino hi ha denuncia expressa de les parts; denunciat un conveni i fins que no s'assoleix l'acord exprés, perdràn vigencia solament les seves clausules obligacionals.
El conveni que succeeix a un anterior derroga en la seva integritat a aquest darrer llevat els aspectes que expressament es mantingun.

VALIDESSA DEL CONVENI COLECTIU

Els convenis col·lectius s'han de realitzar per escrit i s'hauran de presentar a l'autoritat laboral competent als efectes de registre en un termini de 15 dies a partir del moment en que les parts negociadores el signin, una vegada registrat, s'enviarà a l'institut de mediació arbitratge i conciliació pel seu dipòsit. En el termini màxim de 10 dies desde la presentació del conveni en el registre es disposarà per l'autoritat laboral la seva publicació obligatòria en el butlleti oficial de l'estat (BOE) o el butlleti oficial de la provincia (BOP) o aquí a Catalunya al diari oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).
El conveni entrara en vigor, es a dir, sera vigent, a la data que les parts estableixin.
En resum em vist: Convenis col·lectius: Concepte, procés negociador (iniciació, constitució comissió negociadora, deliberacions, validessa del conveni), ambit, vigencia.

TEMA 14: LA REGULACIÓ LABORAL AL NOSTRE ORDENAMENT JURIDIC (4-3-96)

14.1.- LES FONTS DEL CONTRACTE DE TREBALL (LABORAL)

Las fuentes son:

1.- La ley: (Estatuto de los Trabajadores). Norma elaborada y aprovada por las Cortes Generales, sancionada, promulgada y ordenada son inmediata publicación en el Boletón Oficial del Estado. Como normas de ramas inferiores a las leyes hay:

-Disposiciones legales

-Reglamentos del estado, que incluyen:
- -Decreto legislativo
- -Decreto ley
- -Orden ministerial
- -Resolución de los directores generales
- -Reglamentos

2.- Convenio colectivo: Son acuerdos entre representantes de los trabajadores y la empresa para determinar las condiciones de trabajo.

3.- Voluntariedad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo: En el supuesto de que exista un pacto entre empresa y trabajadores, y su objetivo és lícito, este pacto será una fuente de derecho.

4.- Usos y costumbres locales y profesionales: Costumbre: Norma creada por el uso social de carácter reiterativo delante de unas situaciones jurídicas no recopiladas por la ley. Sólamente rige en defecto de ley aplicable.

14.2.- ELS PRINCIPIS GENERALS. LA CONSTITUCIÓ. LA LLEI

PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales de general aplicación son:

1.- Principio pro-operario: Que en un contrato laboral, en una relación laboral, es la intención del legislador de proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral. En los problemas de interpretación delante de la duda de escoger entre dos o más sentidos que pueden desprenderse de una norma, tendrá prevalencia la interpretación más beneficiosa por el trabajador.

2.- Principio de la condición más beneficiosa: En los conflictos originados entre dos o más normas laborales se resolverá mediante la aplicación de la norma más favorable apreciada en su conjunto.

3.- Principio de irrenunciabilidad de los derechos: Los trabajadores no podrán renunciar o disponer válidamente de sus derechos, que tengan reconocidos por disposiciones legales.

4.- Principio de norma mínima: Los conflictos originados entre los preceptos de 2 o más normas legales habrán de respetar los mínimos de derechos laborales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

LA LEY BÁSICA LABORAL. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (26-2-96)

El estatuto de los trabajadores es la norma jurídica básica de las relaciones laborales, supone la articulación de la situación jurídica de una pluralidad determinada de sujetos, de sus derechos y deberes. El rango normativo del estatuto de los trabajadores es el de una ley y su ámbito queda limitado a los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la organización del empresario.

El contenido básico del estatuto de los trabajadores está formado por:

-Desarrollo de las disposiciones relativas a la relaciión individual del trabajo

-Derechos de representación colectiva.

-Negociaciónd de los convenios colectivos.

RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1.- Relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará para el estatuto de la función pública, así como, las del personal al servicio del estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando se regule por normas administrativas o estatuarias.

2.- Prestaciones personales obligatorias (cumplen una pena, servicio militar, ..)

3.- Actividad que se limite al cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que tengan la forma jurídica de sociedad.

4.- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

5.- Los trabajos familiares, amenos que se demuestre la condición de asalariado.

6.- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios siempre que queden personalmente obligados a responder de la buena finalidad de la operación asumiendo el riesgo.

7.- Los trabajos realizados por cuenta propia.

TEMA 14: LA MISCULACIÓN LABORAL AL MOSTRE ORDENAMIENT JURÍDIC (a 3-96)

1.- LES RELACIONS LABORALS, CONTRACTE DE TREBALL (LABORAL)

La finalitat és:

1.- Laboral: Conjunto de los trabajadores. Norma establecida y aprobada por las Cortes Generales, sancionada, promulgada y ordenada su inmediata publicación en el Boletín Oficial del Estado. Como norma de rango inferior a las leyes hay:

- Disposiciones legales
- Reglamento del estado, que involucra:
  - Decreto legislativo
  - Decreto ley
  - Orden ministerial
  - Resolución de los de entre parentesis
  - Reglamentos

2.- Convenio colectivo: Son acuerdos entre representantes de los trabajadores y la empresa, dentro de unas condiciones de trabajo.

3.- Relaciones de las empresas mercantiles en el contrato de trabajo: En el supuesto de que exista un pacto entre empresa y trabajadores, y su objetivo de trabajo, este pacto será una fuente de derecho.

4.- Usos y costumbres locales y profesionales: Son normas, diferente a cada, que el mercado de trabajo, conforme del uso de determinadas circunstancias jurídicas reconocidas por la ley solamente aplicable de los aplicable.

1.2.- EL 3 PRINCIPIS GENERALS LA CONSTITUCIÓ TAL LEI

A. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales de general aplicación son:

1.- Principio de igualdad: Que en un contrato laboral entre relación laboral, en la figura del legislador de trabajo, al trabajador como parte más débil de la relación laboral, en los problemas de relación de trabajo de la duda de escoger entre dos o más sentidos que pueden dosqu ambiguos de una norma, tendrá preferencia la interpretación más beneficiosa para el trabajador.

2.- Principio de la condición más beneficiosa: Si los conflictos colectivos de trabajo, las normas laborales pueden variar mediante la aplicación de la normativa favorable aplicada en un contrato.

3.- Principio de irrenunciabilidad de los derechos: Los trabajadores no pueden renunciar o disponer de los derechos, que les han reconocido por disposiciones legales.

4.- Principio de normas laborales: Los conflictos originados entre los periodos de 2 o más años legales han sido resueltos por los tribunales de determinados laboralmente establecidos en el Estado de los Trabajadores.

B. LA LEY ORGÁNICA LABORAL. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (20-2-80)

El estatuto de los trabajadores es la norma jurídica básica de las relaciones laborales, supone la articulación de la substitución jurídica de una pluralidad determinada de sujetos, de sus derechos y deberes. El marco normativo del estatuto de los trabajadores es el de una ley y su ámbito queda limitado a los trabajadores que a tiempo parcial pueden ser contratados por cuenta ajena y bajo la dependencia del empresario.

El contenido básico del estatuto de los trabajadores está formado por:

- Desarrollo de las disposiciones relativas a la relación individual de trabajo.
- Regulación de representación colectiva.
- Negociación de los convenios colectivos.

2.1.- FUNCIONES LABORALES ESCLUIDAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1.- Relaciones de servicio de los funcionarios públicos, quienes regulan en el ámbito de la función pública, así como, las del personal al servicio del estado, las corporaciones locales, la administración pública autónoma, cuando no ejercitan funciones administrativas o estatutarias.

2.- Trabajadores domésticos obligados por contrato de trabajo, se vienen realizando.

3.- Actividad que se lleva al cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que tengan la forma jurídica de sociedad.

4.- Los socios colectivos a título de mutuo, personal o de comanditarios.

5.- La relación laboral, aunque que se demuestre la condición de asalariado.

6.- La actividad de las personas que trabajen en establecimientos familiares por cuenta de otro o más empresas, siempre que el personal sea obligadas a ejercer la función de la empresa.

7.- Los trabajadores contratados por otra empresa.

14.4.- EL CONTRACTE DE TREBALL

CONCEPTE:
Acord de voluntats sobre el fet d'una prestació profesional, de servei, per compte alienna (ajena) i una gran part d'aquest contracte de treball està limitat per normes que estableixen els drets mínims a favor del treballador.

NOTES TIPIQUES DEL CONTRACTE DE TREBALL:
A partir del contracte de treball es desprenen les següents característiques:
1er: Es un treball realitzat per compte alienna, d'altre.
2on: Els serveis realitzats estàn prestats voluntàriament.
3er: La contrapartida de la prestació de serveis, es l'existència de retribució.
4rt: El treball està realitzat sota una organització i direcció de l'empresari.
5e: S'ha de tenir en compte en la relació laboral, l'existència d'uns drets mínims laborals que deriven de la llei.

OBJECTE DEL CONTRACTE DE TREBALL:
L'objecte és el que desitgen les parts contractades, l'empresari desitja obtenir una prestació de serveis i el treballador desitja obtenir una remuneració (retribució):
Capacitat per contractar:
1er: Podràn contractar les persones que tinguin plena capacitat d'obrar conforme el codi civil.
2on: Els menors de 18 anys i majors de 16 anys que visquin de forma independent, amb consentiment dels seus pares o tutors.
3er: Els extrangers d'acord amb el que disposa la legislació específica sobre aquesta matèria.

EL CONSENTIMENT DEL CONTRACTE DE TREBALL:
El consentiment és l'element essencial del contracte, sino hi ha consentiment, no hi ha vincle obligacional, els vicis del consentiment establerts en el contracte són l'error, la violéncia i el dolo.
Error: Es una equivocació manifestada en el contracte.
Violència: Quan s'obliga a realitzar un contracte, hi ha una obligació (coacció) per fer signar.
Dolo: Són una série de maquinacions enganyoses que indueixen a la persona a realitzar aquest contracte.

CAUSA DEL CONTRACTE
Es qualificar aquest contracte com a contracte laboral. El treball profesional suficientment remunerat, aquesta causa el distingueix d'altres contractes, contractes mercantils, civils, d'arrendaments, etc...

FORMA DEL CONTRACTE DE TREBALL
El contracte de treball podrà realitzar-se, per escrit o de paraula, es presumeix l'existència quan hi ha una prestació de servei per compte i en l'ambit de l'organització i direcció d'una altre persona que rep la prestació de serveis i a canvi otorga una retribució.
Hauràn de fer-se per escrit els contractes de treball quan aixi ho estableixi una disposició legal i en tot cas els contractes de pràctiques, els contractes d'aprenentatge, els contractes a temps parcial, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els contractes de treballadors contractats a Espanya, els serveis d'empreses espanyoles a l'estranger.
Per altre banda, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte de treball es formalitzi per escrit fins i tot una vegada ja s'ha iniciat la relació laboral.

TEMA 15: EL CONTRACTE DE TREBALL

15.1.- DURADA DEL CONTRACTE DE TREBALL (11-3-96)

Hi han dues formes:

Periode de prova: Aquest es podrà concertar o realitzar per escrit i ha d'estar subjecte als limits de durada que estableix el conveni colectiu, en defecte de conveni colectiu la durada del periode de prova no podrà exedir de 6 mesos pel tècnics titulats ni de dos mesos per la resta de treballadors, ara bé a les empreses de menys de 25 treballadors el periode de prova no podrà exedir de 3 mesos pels treballadors que no siguin tècnics titulats, l'empresari i el treballador estàn respectivament obligats a realitzar les experiències que constituiràn l'objecte de la prova, durant el periode de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que realitzi com si el treballador fos de plantilla de l'empresa llevat els derivats de la resolució de la relació laboral que podrà produir-se a instàncies de qualsevol d'ells durant tot el periode de prova. Passat el periode de prova sense que el treballador i l'empresari diguin quelcom en contra, el contracte produirà plens efectes computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador (el periode de prova compte desde el dia d'inici).

La duració del contracte propiament dita: El contracte de treball podrà realitzar-se per temps indefinit o per duració determinada, podràn celebrar-se contractes de duració determinada en els següents casos:

1er: Quan es contracti al treballador per la realització d'una obra o servei determinat.

2on: Quan les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excesos de comandes així ho exigeixen, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

3er: Quan es tracti de substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució.

4rt: Quan es tracti del llençament d'una nova activitat en aquet supòsit la duració dels contractes determinats s'atindrà al que estableixi la llei.

Per una altre part, la condició de treballadors fixes qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació la tindràn quan no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada ha passat el termini legal que correspon al periode de prova. Llevat els treballs que per la seva propia naturalessa de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la duració temporal dels mateixos.

15.2.- MODALITATS

1.- Contractes de durada indeterminada: Anomenats contractes indefinits o contractes fixes:

a: Contractes indefinits no bonificats: No hi ha cap subvenció de l'administració per realitzar o incentivar aquests contractes.

b: Contractes de foment de la contractació indefinida o modalitats de contractes subvencionats, es a dir contractes incentivats econòmicament per l'administració com són :
- contractes de treballadors més grans de 45 anys
- contractes per a joves
- contractes per a dones
- contractes per a minusvàlids

2.- Contractes de durada determinada: Anomenats contractes temporals o causals:

a: Contractes formatius, dins d'aquests s'inclouen:
-contracte de practiques
-contracte d'aprenentatge

b: Contracte per obra i servei determinat

c: Contracte eventual per circumstàncies de la producció

d: Contractes de llençament d'una nova activitat

e: Contractes d'interinitat

f: Contractes de relleu

g: Contractes per anticipació de l'edat de jubilació

h: Contractes de formacio de minusvalids

3.- Contractes a temps parcial: Llei 10/1994. es subdivideixen en:

a: Contractes a temps parcial (treballen poques hores al dia)

b: Contractes fixes discontinus (treballen uns mesos sí altres no)

TEMA 15. EL CONTRACTE DE TREBALL

15.1. – EL CONTRACTE DE TREBALL. (L.1-3-90)

15.1.1 – Concepte i abast.

A l'àmbit de l'empresa, l'activitat es portà a terme sense o assumint per tasca i la fixació subjecte als límits de durada que estableix el règim d'ocupació establert. El defecte de convenat establir la durada del període de prova no pot excedir de 6 mesos per treballadors titulats no de dos mesos per la resta de treballadors, amb les excepcions de manyy: la 25 treballadors el període de prova no pot excedir de 3 mesos per treballadors que no siguin tècnics titulats, l'empresa i el treballador están temporalment obligats a realitzar les aportacions que constituïdan l'objecte de la prova, durant el temps de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que realitzi com si el treballador fos de plantilla de l'empresa llevat de la durada de la cessació de la relació laboral que podrà produir-se a instàncies de qualsevol d'ells durant tot el període de prova. Passat el període de prova sense que el treballador i l'empresa digués qualsevol en contra, el contracte passa a ser de tots efectes computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador (el período de prova compta des de el dia d'inici).

15.1.2 – Forma del contracte i requisits formals. El contracte de treball podrà establir-se per temps indefinit o per temps indeterminat, podrà celebrar-se contractes de duració determinada en els supòsits de:

A) Quan es contracti al treballador per la realització d'una obra o servei determinat.

B) Quan les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excesos de comandes ho exigeixen, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

C) Quan es tracti de substituir els treballadors amb dret a reserva del lloc de treball establerts que es el contracte de treball suspès, incluit el de substituir i la causa de substitució.

D) Quan es tracti del lliurament d'una nova feina en aquest supòsit la durada del contracte determinat s'ajustarà a la que es fixi en la llei.

Per una altra part, la condició de treballadors fixos pressupost que siguin la seva vocació de continuïtat de la feina, per no haver establerts d'una a la llegislació Social una vegada la passat el termini legal que correspon a partir de la prova. Les parts indefinides que per la seva propia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es desdoblegi clarament la condició temporal dels mateixos.

15.1.3 – MODALITATS

A – Contractes de durada indeterminada: Ordinaris o contractes indefinits o contractes fixos:

a) Contractes indefinits no bonificats: El tipus subvencionat de l'administració per realitzar o formalitzar aquests contractes.

b) Contractes de foment de la contractació indefinida o modalitats de contractes subvencionats, es tracta d'contractes incentivats econòmicament per l'administració com són: - contractes de treballadors més grans de 45 anys.

- contractes per a joves
- contractes per a dones
- contractes per a minusvàlids

C – Contractes de durada determinada: Ordinaris contractes temporals o causals:

a) Contractes formalitzats dins d'aquests afectades:

- contractes d'obra o servei determinat
- contractes eventuals per circumstàncies de la producció
- contractes de lloguer d'una nova activitat
- contractes d'interinatge
- contractes de relleu
- contractes de jubilació per anticipació de l'edat de jubilació
- contractes de formació en alternança
- contractes de treball a temps parcial: Les jubilacions es subdivideixen en:
- contractes a temps parcial de treball podrà ajustar-se
- contractes a temps parcial de treballadors fixos discontinuïtat (realitzen una feina cíclica no)

TEMA 16: MODALITATS DEL CONTRACTE DE TREBALL

16.1.- CLASSIFICACIÓ I CARACTERITZACIÓ DELS DIFERENTS TIPUS DE CONTRACTES LABORALS

16.1.1.- CONTRACTE D'APRENENTATGE (18-3-96)

Contracte temporal formatiu

Finalitat: Inserció profesional de joves sense la adequada formació profesional.

Requisits: 1.- Ser major de 16 anys i menor de 25 anys, per treballadors minusvàlits no existeix límit màxim d'edat.

2.-No tenir la titulació que fa falta per formalitzar un contracte en pràctiques en l'ofici objecte d'aprenantatge.

Durada del contracte d'aprenentatge: Llevat el que disposa el conveni colectiu d'àmbit sectorial, la durada del contracte serà un mínim de 6 mesos i un màxim de 3 anys.

Prorrogues: En absència de conveni colectiu, es podrà acordar fins a dues prórrogues no podent ser la durada de cadascuna d'aquestes inferior a 6 mesos ni superior a la durada total del contracte que es de màxim 3 anys, en definitiva NOMÉS es poden fer 2 PRORROGUES com a MAXIM.

Retribució: 1_{er} : Serà la fixada en conveni colectiu sense que en el seu defecte pugui ser inferior al 70% del salari mínim interprofessional, durant el 1_{er} any del contracte.

2_{on} : El 80% del salari mínim interprofessional durant el 2_{on} any del contracte.

3_{er} : El 90% del salari mínim interprofessional durant el 3_{er} any del contracte.

Si el treballador és menor de 18 anys, la retribució no podrà ser inferior al 85% del salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat.

Els percentatges anteriors sobre el salari mínim interprofessional s'entenen referits a un temps de treball efectiu igual al 85% de la jornada màxima prevista en conveni colectiu.

.- La retribució la fixa l'empresa en funció del conveni colectiu

.- El sou mínim serà del 70% del salari mínim interprofessional

Els salaris mínims interprofessionals venen determinats pels presupostos generals de l'Estat i venen signats pel govern.

1996	salari mínim interprofessional per a majors de 18 anys	64.920 pts
1996	salari mínim interprofessional per a menors de 18 anys	50.220 pts

Formació: El temps dedicat a la formació no podrà ser inferior al 15% de la jornada màxima prevista en conveni colectiu i s'ha d'alternar amb el treball efectiu. La formació professional podrà invertir-se en el centre de formació professional de l'empresa o en els centres de formació creats per organitzacions empresarial o sindicals. En centres públics de formació o en centres privats acreditats o a través de centres d'ensenyament a distància, acreditats.

Cotització a la Seguretat Social: L'empresari està obligat a cotitzar la SS per les contingències d'accidents de treball i enfermetats professionals, assitència sanitària d'acord amb les quanties establertes per la llei.

Obligacions de l'empresari: És proporcionar el treball efectiu adecuat a l'aprenentatge objecte del contracte, i concedir els permissos per assistir a la formació teórica i designar un tutor que dirigeixi o controloi el procés d'aprenentatge.

Nombre d'aprenents per centre de treball: La llei diu:

fins a 5 treballadors	1 aprenents
de 6 a 10 treballadors	2 aprenents
de 11 a 25 treballadors	3 aprenents
de 26 a 40 treballadors	4 aprenents
de 41 a 50 treballadors	5 aprenents
de 51 a 100 treballadors	8 aprenents
de 101 a 250 treballadors	10 aprenents ó 8% de la plantilla
de 251 a 500 treballadors	20 aprenents ó 6% de la plantilla
més de 500 treballadors	30 aprenents o 4% de la plantilla

Certificació: L'empresari haurà d'entregar un certificat d'aprenentatge acreditatiu de durada i el nivell de formació pràctica adquirida.

Formalització del contracte: Haurà de ser formalitzat per escrit en model oficial fent constar expressament l'ofici o nivell d'ocupació objecte d'aprenentatge, el temps dedicat a la formació, la distribució horaria i la durada del contracte.

Tramitació: El contracte s'haurà de registrar a l'oficina d'ocupació (INEM)

Incentius: La cotització que ha de pagar l'empresa és molt baixa, és important per l'empresari, resulta una bonificació.

16.1.2.- CONTRACTE DE TREBALL EN PRÀCTIQUES

Finalitat: Es la inserció professional de joves sense experiència laboral.

Requisits: Estar en possesió de títol: diplomat universitari, llicenciat universitari, tècnic, tècnic superior de la corresponent professió o dels títols oficialment reconeguts com equivalent que habilitin per l'exercici professional dins dels 4 últims anys inmediatament següents a l'acabament dels corresponents estudis llevat interrupció de l'esmentat período pel compliment del servei militar obligatori o la prestació social substitutòria.

Durada del contracte de pràctiques: Un mínim de 6 mesos i un màxim de 2 anys
Prorrogues: Fins a 2 prorrogues, no podent ser la durada de cadascuna d'aquestes prorrogues inferior a 6 mesos ni superior a la durada total del contracte que és de 2 anys.
Periodes de prova: -Pel titulat (persona que te el títul de grau mitjà) el período de prova no serà superior a un mes.
-Per titulació de grau superior el período de prova no serà superior a 2 mesos.
Per altre banda cap treballador podrà estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa per temps superior a 2 anys en virtud de la seva situació.
Jornada de treball: El contracte podrà ser realitzat a temps complert o bé com contracte a temps parcial.
Retribució: 1.- No podrà ser inferior al 60% del salari fixat en conveni colectiu durant el 1er any del contracte
2.- No podrà ser inferior al 75% durant el 2on any.
En el supòsit de treballadors contractats a temps parcial, el salari es redueix en proporció al temps de treball.

(25-3-96)

Certificació: Finalitzat del contracte de treball en pràctiques l'empresari otorgarà un certificat acreditatiu de la durada i de les pràctiques realitzades a l'empresa.
Obligacions de l'empresari: És obligació de l'empresari comunicar a la corresponent oficina d'ocupació el termini de con tracte en pràctiques.
Formalització: El contracte s'ha de fer escrit en model oficial fent constar expressament la titulació del treballador, durada del contracte o llocs de treball que s'han desenvolupat.
Tramitació: El contracte i en el seu cas les prorrogues fetes, s'han de registrar a l'oficina d'ocupació corresponent: INEM

16.1.3.- CONTRACTE A TEMPS PARCIAL
Finalitat: Possibilitar el treball d'un major número de persones.
Característiques: S'entén contractat a temps parcial, al treballador que presta els seus serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al més o a l'any inferior al considerat com habitual en l'activitat de que es tracti (aquestes hores són fixades pel conveni).
Durada del contracte a temps parcial: Hi han diversos tipus en funció de la condició del treballador:

a) Contracte a temps parcial per temps indefinit. Els treballadors són fixos, es subdivideix en:
a_1 : Contracte per a treballadors fixos i periòdics
a_2 : Contracte per a treballadors fixos discontinus

b) Contractes a temps parcial de durada determinada. Hi han 5 tipus, no són treballadors fixos:
b_1 : Contracte per obra o servei determinat (ex: a la construcció)
b_2 : Contractes eventuals per circumstàncies de la producció (ex: hi ha molta acumulació de comandes i es necessita contractar més mà d'obra)
b_3 : Contractes d'interinatge (ex: persones no fixes)
b_4 : Contractes per llençament d'una nova activitat (ex: la creació d'una nova gama de producció)
b_5 : Contractes temporals com a mesura de foment d'ocupació (són contractes com a màxim de 3 anys)

Cotització a la Seguretat Social: Es realitzarà d'acord amb les retribucions efectivament rebudes en funció de les hores treballades, en el supòsit de treballadors amb prestació de serveis inferior a 12 hores a la setmana o 48 hores al mes, els drets de protecció social solament inclouràn contingències d'accidents de treball i enfermetats professionals, assitència sanitària per contingències comuns i fons de garantia salarial.
Formalització: No val fer-ho de paraula, s'ha de fer per escrit i amb un model oficial.
Tramitació: El contracte i prorrogues s'hauràn de registrar a l'oficina d'ocupació corresponent.

16.1.4.- CONTRACTE DE RELLEU
Concepte: El contracte de relleu és el que es concerta amb un treballador desocupat per substituir a un altre de l'empressa que accedeix a la jubilació parcial, simultàniament amb el contracte a temps parcial que s'ha de realitzar en aquest últim (es a dir, hi juguen 2 persones, el que vol entrar a treballar i el que està a punt de jubilar-se, en el primer se'l fa un contracte de relleu i en el segon se'l fa un contracte a temps parcial,. El contracte de relleu es molt modern). El contracte a temps parcial es formalitzarà amb el treballador que tenint dret a pensió contributiva de jubilació de la seguretat social, li faltin com a màxim tres anys per complir el requisit exigit de l'edat de jubilació. La jornada de treball i el salari de cadascun dels treballadors contractats simultàniament a temps parcial i en contracte de relleu serà del 50% per cadascún d'ells. L'empresa queda obligada a mantenir coberta com a mínim la jornada de treball substituida fins a la data de jubilació establerta per causar dret a la pensio de jubilació (l'empresa no pot fer fora ni a un ni a l'altre, ni el que es jubila ni el que entra)

Aquests 4 contractes que s'han vist són els més moderns per fomentar el treball.

TEMA 17: LA PRESTACIÓ DEL TREBALL (15-4-96)

17.1.- L'INICI DE LA RELACIÓ LABORAL. EL PERIODE DE PROVA

El període de prova podrà realitzar-se per escrit amb subjecció als límits de durada que estableixen els convenis col·lectius. En defecte de conveni col·lectiu, la durada del període de prova depèn:

1. : No podrà excedir de 6 mesos pels tècnics titulats
2. : No podrà excedir de 2 mesos pels altres treballadors
3. : En empreses de menys de 25 treballadors, el període de prova no podrà excedir de 3 mesos pels treballadors que no siguin tècnics titulats.

Pels contractes en pràctiques el període de prova és:

1. : Segons conveni
2. : En defecte de conveni no podrà excedir de 1 mes pels titulats de grau mitjà ni excedir de 2 mesos pels titulats superiors, serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador l'hagi ja fet desenvolupant les mateixes funcions anteriorment en l'empresa.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que desenvolupi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el període de prova.
Passat el període de prova, sense que hagi hagut desestimació, el contracte produirà plens efectes, calculant el temps de serveis prestats per determinar l'antiguitat del treballador en l'empresa.

17.2.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. ASCENSOS I PROMOCIONS

Classificació professional: Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació a la categoria o grup professional previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa, que es correspongui en l'esmentada prestació. La categoria professional determina el salari o retribució, quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents.

Promocions: El treballador tindrà dret a disfrutar dels permisos necessaris per anar a fer un exàmen, i a escollir el torn de treball si així és el règim de l'empresa, quan realitzi estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, igualment a la adaptació de la jornada de treball per a l'assistència de cursos de formació professional.

Ascensos: Dins del sistema de classificació professional, es produiràn ascensos conforme estableixi el conveni o l'acord col·lectiu i en tot cas els ascensos es produiràn tenint en compte la formació, mèrits i antiguitat del treballador.

17.3.- LA JORNADA LABORAL: DURADA DIÀRIA I SETMANAL, HORES EXTRAORDINÀRIES

La jornada de treball: La durada de la jornada de treball serà pactada en els convenis col·lectius o contracte de treball, la màxima durada de la jornada de treball serà de 40 hores setmanals de treball promig anual.
Mitjançant conveni col·lectiu o per acord entre l'empresa i els treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.
Pel que fa a la jornada continua:
L'esmentada distribució haurà de respectar en tot cas, els períodes mínims de descans diaris i setmanals previstos per la llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent haurà com a mínim 12 hores. El nombre d'hores ordinaries de treball efectiu, no podrà ser superior a 9 hores diàries, llevat que per conveni col·lectiu s'estableixi altre distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el temps de descans entre jornades. En quant als treballadors menors de 18 anys, no podràn realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent enele seu cas el temps dedicat a la formació. Per altre part, sempre que la durada de la jornada diària continúa, excedeixi de 6 hores, haurà de fer-se un periode de descans durant la mateixa, no inferior a 15 minuts, aquest periode de descans es considerarà com de treball efectiu quan així s'estableixi en conveni col·lectiu o contracte. Quan els treballadors siguin menors de 18 anys el període de descans tindrà una durada mínima de 30 minuts i haurà d'establir-se sempre que la durada de la jornada diària continua, excedeixi a 4 hores i mitja.
Pel que fa al treball nocturn:
Es considera treball nocturn el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí, l'empresari que recurreixi regularment a la realització de treball nocturn, haurà d'informar a l'autoritat laboral, la jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir de 8 hores diàries de treball promig en un periode de referència de 15 dies. Els esmentats treballadors no podràn realitzar hores extraordinàries en les empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia i en l'organització del treball de torns, es tindrà en compte la rotació dels mateixos i que cap treballador estarà en el torn de nit més de dues setmanes consecutives llevat que s'escribeixi voluntàriament. El treball nocturn tindrà una retribució específica d'increment, llevat que ho sigui per la seva pròpia naturalessa.

Hores extraordinàries: Tindràn considreació d'hores extres aquelles hores que es realitzen sobre la durada màxima de la durada diària de treball. El número d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 hores a l'any. No entren en aquesta limitació l'excés de hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraorinaris i urgents.
Es podràn compensar econòmicament o bé amb jornada de descans retribuit dins dels 4 mesos següents a la seva realització, la prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària llevat que la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. La realització d'hores extraordinàries no necessita l'autorització administrativa, però s'ha de comunicar mensualment a l'autoritat laboral, les hores treballades com extraordinàries i així mateix els representants dels treballadors.
Durant el período de treball considerat nocturn, no es posible realitzar hores extraordinàries.

17.4.- DESCANS DIARI, SETMANAL ANUAL. FESTES LABORALS (22-4--96)

Descans: Els treballadors tindràn dret a un descans mínim semanal de dia i mig ininterrumput cada setmana, que com a regla general compendrà la tarda del dissabte o en el seu cas el matí de dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans dels menors de 18 anys serà com a mínim de 2 dies ininterrumputs.
Festes laborals: Les festes laborals tindràn caràcter retribuit (s'han de pagar) i no recuperable (no s'ha de treballar altres dies més hores), no podràn excedir de 14 dies a l'any, dels quals 2 seràn festes locals, en qualsevol cas respectaràn com a festes d'àmbit nacional les següents

Nadal	25-12	
Cap d'any	31-12	Respectant les expressades el govern podrà traslladar als dilluns totes
Festa del treball	1-5	les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre la setmana
Festa Nacional	12-10	

Les comunitats autònomes dins del límit anual de 14 dies festius podràn assenyalar aquelles festes que per la seva tradició li siguin pròpies, substituint per això les d'àmbit nacional que es determinin reglamentàriament. Els ajuntaments escullen dos dies cada any com inhàbils retribuits i no recuperables amb el caràcter de festes locals segons la tradició de cada municipi.

17.5.- PERMISOS I VACANCES

Permisos: El treballador pervi avís i justificació podrà ausentar-se del treball amb dret a remuneració per algún dels següents motius i pel temps que es determini:

1er: 15 dies naturals en cas de matrimoni
2on: 2 dies en els supòsits de neixement de fill, enfermetat greu o defunció de parents fins el 2on grau de sanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament el termini serà de 4 dies.
3er: 1 dia per trasllat de domicili habitual
4rt: Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exerci del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un período determinat la durada serà la que aquest determini. En el cas de que el compliment del deure públic o personal suposi la impossibilitat de la prestació del treball per més del 20% de les hores laborals en un período de 3 mesos podrà l'empresa pasar al treballador afectat a la situació d'exedència forçossa. Quan el treballador percebeixi una remuneració o idemnització pel compliment del càrrec, es descontarà l'import de la mateixa del salari a que hagués tingut dret en l'empresa.
5é: Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en el conveni col·lectiu o legalment.
6é: Els treballadors per alletament d'un fill menor de 9 mesos tindràn dret a una hora d'ausència del treball, que podràn dividir en 2 fraccions, la dona per la seva voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, aquest permés podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en cas de que tots dos treballin.
7é: Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe la cura d'algún menor de 6 anys o un disminuit fisic o psíquic que no faci cap altre activitat retribuida, tindràn dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre almenys 1/3 i un màxim de 1/2 de la durada d'aquesta jornada.

Vacances: Les vacances seràn pactades segons 4 principis:

1er principi: El período de vacances anuals no retribuible per compensació econòmica serà pactat o bé pel conveni col·lectiu o bé per contracte indiviudal.
2on principi: En cap cas la durada de les vacances serà inferior a 30 dies naturals.
3er principi: El período o períodes de gaudir-ne (disfrute) es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador de conformitat amb el que s'hagi establert en els convenis col·lectius sobre la planificació anual de les vacances, en el supòsit de desacord entre les parts la jurisdicció competent serà qui fixi la data de vacances.
4rt principi: El calendari de vacances s'haurà de fixar en cada empresa i també el treballador coneixerà les datas que li correspongui fer les vacances abans dels dos mesos del començament previst.

TEMA 18: MODIFICACIONS DE LA PRESTACÓ (29-4-96)

18.1.- MOVILITAT FUNCIONAL

Movilitat funcional: La movilitat funcional en el sí de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral així com la pertinença al grup professional. S'entendrà per grup professional quan s'agrupi unitàriament les aptitus professionals, titulacions i contingut general de la prestació, a falta de definició de grups professionals, la movilitat funcional es podrà efectuar entre categories professionals equivalents.

Movilitat funcional entre diferents grups professionals o categories professionals: La movilitat funcional per la realització de funcions no corresponents al grup professional o categories equivalents solament serà posible si existeixen raons tècniques u organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible.

Realització de feines d'inferior categoria: En el supòsit de realitzar funcions inferiors aquesta haurà d'estar justificada per necessitats i preventories i imprevisibles de l'activitat productiva de l'empresa durant el temps imprescindible de l'activitat productiva i sempre amb manteniment de la retribució, es a dir que la movilitat funcional haurà de realitzar-se sense perjudicar la dignitat del treballador ni la seva formació professional i promoció professional tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi excepte en els casos que realitzi funcions inferiors en els quals es matindrà la retribució d'origen.

Realització de feines de superior categoria: Si com a conseqüència de la movilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà reclamar a la direcció de l'empresa la qualificació professional adequada i en tot cas la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponents, contra la negativa de l'empresa i previ informe del comité o delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

18.2.- MOVILITAT GEOGRAFICA (6-5-96)

La movilitat dels treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses, en centres de treball mòvils ó a un centre de treball diferent de la mateixa empresa, requirirà l'existència d'un canvi de residència, en la movilitat geogràfica cal diferenciar el desplaçament i el trasllat:

1.- El trasllat:

S'entèn per trasllat quan el treballador és destinat a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que li exigeixi un canvi de residència de forma definitiva o quan el desplaçament excedeixi de 12 mesos en un període de 3 anys, en principi els treballadors no podràn ser traslladats a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència a no ser que existeixin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

1.1.- El trasllat individual: La decissió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador i els seus representants legals amb una antelació de 30 dies desde la data de la seva efectivitat. Notificada la decissió de trasllat el treballador tindrà dret a optar entre:

1er: Efectuar el trasllat rebent compensació per despeses

2on: Extingir el seu contracte de treball per mitjà de una indemnització com si es tractés de un expedient de crisi econòmica de 20 dies de salari per any treballat fins un màxim de 12 mensualitats.

1.2.- El trasllat col·lectiu: S'entén per trasllat col·lectiu quan afecti a la totalitat dels treballadors d'un centre que tingui més de 5 persones o quan sense afectar a la totalitat dels treballadors estigui comprés en un termini de 90 dies durant els quals pugui afectar almenys:

a] 10 treballadors en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors

b] el 10% de treballadors en les empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors

c] 30 treballadors en les empreses que ocupin 300 o més treballadors

Procediment del trasllat col·lectiu:

S'obre un periode de consultes amb els representants dels treballadors no inferior a 15 dies. Al finalitzar el período de consultes, l'empresari comunicarà la decissió de trasllat amb almenys 30 dies d'anticipació. Finalitzat el período de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seva decissió sobre el trasllat, el qual es regularà seguint el que s'ha establert en el trasllat individual, es a dir, trasllat amb compensació econòmica o extingir el contracte de treball amb indemnització de 20 dies per any treballat, màxim 12 mensualitats. Si pel trasllat un dels conjuges canvia de residència l'altre si fos treballador de la mateixa empresa tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat. Els treballadors podràn cadascun d'ells exercir les opcions esmentades.

2.- Desplaçament:

El desplaçament és la facultat de l'empresari de desplaçar el treballador a altres centres de treball que impliqui canvi de residència amb el limit temporal de 12 mesos en 3 anys, el desplaçament s'ha de justificar per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, les obligacions de l'empresari són les següents:

1ª obligació: Comunicar-ho al treballador afectat amb una antelació suficient a la dat del desplaçament que no pot ser inferior a 5 dies laborables en casos de desplaçament de durada superior a 3 mesos.
2ª obligació: Pagament dels salaris, de les despeses de viatge i de les dietas.
3ª obligació: Quan el desplaçament és superior al període de 3 mesos, cada 3 mesos ha de concedir 4 dies laborables de llicència per estància en el seu domicili d'origen. En aquest permís de 4 dies no s'ha de contar els dies de desplaçament sent les despesses a càrrec de l'empresari.
Contra l'ordre de desplaçament, el treballador pot recòrrer davant el jutjat social (jutjat de questions laborals exclusivament)

18.3.- CANVI SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL
La direcció de l'empresa quan existeixen provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar la modificació substancial de les condicions de treball.
Tindràn consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afectin a les següents matèries:
1.- Jornada de treball
2.- Horari
3.- Règim de treball a torns
4.- Sistema de remuneració
5.- Sistema de treball i rendiment
6.- Funcions quan excedeixin dels límits que per la movilitat funcional es preveu
S'entén que concurreixen les causes establertes quan l'adopció de mesures contribueixin a millorar la situació de l'empresa a través d'una adecuada organització dels seus recursos en el supòsit que el treballador resultés perjudicat per la modificació substàncial autoritzada en matèries relatives als 3 primers apartats, jornada, horari i torns, podrà optar per la recissió del seu contracte amb indemnització de 20 dies per any de serveis i com a màxim de 9 mensualitats.

18.4.- CANVI DE TITULAR DE L'EMPRESA
El canvi de titular de l'empresa o centre de treball no extinguirà per si mateix les relacions laborals quedant el nou empresari subrogat en els mateixos drets i obligacions laborals de l'anterior. Quan el canvi fos causat per compra-venda, arrendament, o un altre acte de transmissió anàloga, el cedent està obligat a notificar aquest canvi als representants legals dels treballadors afectats, els dos titulars responen durant 3 anys de les relacions laborals nascudes anteriorment a la transmissió de l'empresa.

18.4.- SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL CAUSES
Suspensió: Cal distingir suspensió de cese, no són el mateix. Suspensió vol dir que el contracte de treball queda suspés durant un període de temps que no es va a treballar ni es cobra.
Causes de la suspensió: L'estatut dels treballadors recull les causes de suspensió del contracte de treball que són les següents:
1ª causa: Mutu acord entre les parts ==> hi ha suspensió, encara que l'empresa s'ho te que rumiar
2ª causa: Les consignades vàlidament en el contracte de treball
3ª causa: ILT = Incapacitat Laboral Transitòria o Invalidessa Professional dels Treballadors
4ª causa: Maternitat de la dona treballadora i l'adopció de nadons, nens menors de 5 anys. En maternitat la dona te suspensió de 16 setmanes ininterrumpudes distribuides a la seva elecció, però com a mínim 6 setmanes inmediatament posteriors del part. En adopció, són 8 setmanes.
5ª causa: Cumpliment del servei militar obligatori o voluntari o bé el servei social substitutori
6ª causa: L'exercici de càrrec públic representatiu
7ª causa: Privació de llibertat mentre no existeixi sentència compdemnatoria (de condena)
8ª causa: Suspensió de sou i ocupació per raons disciplinàries
9ª causa: Per força major temporal
10ª causa: Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
11ª causa: Per exercitar el dret a vaga
12ª causa: Trencament legal de l'empresa (tanca portes)
13ª causa: Excedència forçosa: Tipus d'excedència:
-Excedència forçosa: Comporta la conservació del lloc de treball i el periode es considera com treballat a efectes del càlcul de l'antiguitat. Causes: elecció (es a dir ser escollit per un càrrec públic o per funcions sindicals).
-Excedència voluntària: No es reconeix reserva del lloc de treball sino dret preferent d'ingrés quan hi hagi vacant.
-Excedència per cura d'un fill: Fins a 1 any hi ha reserva del lloc de treball